

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2013 – 31.12.2013

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, avaldaja andmed, juhtumi nr, TVK	Avalduse sisu	TVK otsus	Edasine
1.	02.01.2013 59a, mees 4.4-1/11 Põhja inspektsiooni TVK	<p>Turvatöötajana töötanud avaldaja vaidlustab TLS § 88 lg 1 p 2 alusel töölepingu ülesütlemise vastuolu tõttu hea usu põhimõttega TLS § 106 alusel ning palub tuvastada ebavõrdne kohtlemine. Ülesütlemisavalduses märgitud ebapiisav keeleoskus ja selle tõendava tunnistuse puudumine ei ole piisavaks põhjuseks töölepingu lõpetamiseks. Tööandja on töötajat ebavõrdselt kohelnud töötaja vanusest tulenevalt teiste keelt mitte oskavate töötajatega võrreldes, sest kõigiga ei ole töölepingut üles öeldud.</p> <p>Ilmnes, et tööandja on aastate jooksul korduvalt andnud võimaluse vajaliku keeleoskuse saavutamiseks.</p>	<p>Jätta avaldus rahuldamata</p> <p><u>Töövaidluskomisjon</u> ei tuvastanud avaldaja ebavõrdset kohtlemist ei vanuse tõttu ega seoses keele oskusega. Tööandja talitas vastavalt turvaseaduse §-st 22 toodule, mille kohaselt võib turvatöötajana töötada turvatöötaja kvalifikatsiooniga isik, kes valdab eesti keelt õigusaktiga kehtestatud tasemel.</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud</p>
2.	03.01.2013 36a, naine 4.4-1/14	<p>Avaldaja palus tuvastada tema ebavõrdne kohtlemine töö tasustamisel pärast lapsehoolduspuhkuse lõppemist ning välja mõista seoses sellega põhjustatud kahju hüvitamiseks 864 eurot.</p> <p>Menetluse kestel teatas, et sõlmis tööandjaga</p>	<p>Lõpetada menetlus avalduses tööandja vastu töö tasustamisel ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks ja 864 euro suuruse kahju hüvitamiseks</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud</p>

	Põhja inspeksiooni TVK	kokkuleppe ja palus lõpetada asjas menetlus nõudest loobumise tõttu.		
3.	08.01.2013 34a, naine 4.4-1/44 Põhja inspeksiooni TVK	<p>Pärast 4,5 a pikkust lapsehoolduspuhkust naasis avaldaja tööle ning samal päeval töötaja koondati. Avaldaja palus tuvastada, et teda on sooliselt diskrimineeritud lapsevanemaks olemise ning perekondlike kohustuste täitmise tõttu ning mõista välja hüvitis suuruses 10 000 eurot.</p> <p>Tööandja on tööd ümber korraldanud. Avaldaja ametinimetusega töötajat naasmise hetkel ei olnud ning osakonnas olid toimunud muutused, st tööle oli võetud logistikajuht ning senine töö oli ära jaotatud vedudelogistikute ja välistöötlusloa spetsialistide vahel. Ametijuhendid olid avaldajal ja vedude logistikutel kattuvad. Kui töötaja poleks olnud lapsehoolduspuhkusel, poleks sellist olukorda olnud, st pandud halvemasse olukorda seoses lapsevanemaks olemisega. Diskrimineerimine seisneski selles, et ümberkorraldusi tehes ei arvestatud töötajaga, ehkki tööandja peab eeldama, et puhkuselt tullakse tagasi ning naasjale peab olema pakkuda tema ametikoht.</p>	<p>1. Tuvastada avaldaja sooline diskrimineerimine perekondlike kohustuste täitmise ning lapsevanemaks olemise tõttu.</p> <p>2. Mõista välja tööandjalt avaldaja kasuks hüvitis SoVS § 13 lg 2 alusel summas 1 000 eurot.</p> <p><u>Töövaidluskomisjon</u> tuvastas töötaja soolise diskrimineerimise, sest tööandja ei arvestanud lapsehoolduspuhkusel viibinud avaldajaga ning kavatsenudki lapsehoolduspuhkuselt naasjaga töösuhet jätkata, kui jättis töötajale teatamata töö ümberkorraldusest ning avaldaja töökoha koondamisest lapsehoolduspuhkuse ajal peetud kirjavahetuste ja kohtumise ajal. Tööandja ei kasutanud ka võimalust sõlmida logistiku töökohustuste täitmiseks tähtajalist lepingut, kelle töösuhe algas avaldaja lapsehoolduspuhkuse ajal.</p>	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
4.	15.01.2013 30a, naine 4.4-1/124 Põhja inspeksiooni TVK	<p>Avaldaja palub lugeda tühiseks töölepingu ülesütlemine TLS § 86 lg 1 järgi katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu ja mõista välja hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel 3 kuu keskmine töötasu summas 1239 (3x413) eurot ning tuvastada sooline ja rahvuslik diskrimineerimine.</p> <p>Sooline diskrimineerimine seisnes selles, et avaldajale, kes töötas pakkijana, anti meelega palju tööd ja ühele meestöötajale vähem. Teda</p>	<p>Jätta avaldus rahuldamata.</p> <p><u>Töövaidluskomisjon</u> leidis, et ülesütlemine on seaduse nõuetele vastav, sest katseajal avaldaja võimete hindamisel võeti aluseks pakendamise kiirus. Avaldaja kiirus pakendamisel oli teistest pakendajatest kordades madalam. Avaldaja sai töötada nende töötajatega, kes mõistsid eesti keelt.</p>	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

		<p>tahetakse teadlikult asetada ebasoodsamasse olukorda teise uue töötajaga võrreldes, kes on vene rahvusest noormees. Ebavõrdne kohtlemine väljendus töökohustuste ebavõrdses jaotuses.</p> <p>Rahvuslik diskrimineerimine seisnes selles, et viiest kaastöötajast kaks, kelle poole avaldaja võis pöörduda, ei osanud ei eesti ega ka inglise keelt. Kolleegid keeldusid koostööst, käitusid vaenulikult ja levitasid eelarvamusi. Avaldajale jäi ebaselgeks, miks tööülesandeid jagasid töökaaslased, mitte vahetuse vanem.</p>	<p>Töötades pakkimisliinil, mis on töös 24 tundi, pole tööandjal võimalik eelistada üht töötajat teisele, andes ühele rohkem tööd kui teisele. Seda enam, et töötasu ei sõltu sellest, kui suures mahus või millist tööloiku pakendaja parasjagu täidab.</p> <p>Pole leidnud tõendamist, et avaldajat oleks diskrimineeritud sooliselt või rahvuse tõttu.</p>	
5.	<p>05.02.2013</p> <p>38a, naine</p> <p>4.2-1/320</p> <p>Lõuna inspektsiooni TVK</p>	<p>Avaldaja palub tühistada töölepingu erakorralise ülesütlemise, ennistada tööle ja mõista välja hüvitus 3 keskmise töötasu ulatuses.</p> <p>Tööandja ütles töölepingu üles põhjusel, et töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi ja rikkunud töökohustusi: ei ole kinni pidanud tööajast ja on teinud pikemaid pause kui töökorralduse reeglites ette nähtud, on hilinenud osakonna koosolekule 8 min, märkinud tööaja hulka soome keel kursustel osalemise.</p> <p>Avaldaja ei teadnud, et kohvi- ja lõunapausi ei tohi liita kokku. Koosolekule hilinemise põhjuseks oli erijuhtum lapsega, millest on tööandjat teavitatud. Avaldaja leidis, et tema osas käituti seoses emadusega ebavõrdselt, ka teised töötajad soojendasid laste toitu. Soome keele kursused toimusid tööajal ja tööandja kulul.</p>	<p>1.Lugeda, et tööleping ei lõppenud 08.01.2013.a. ülesütlemisega.</p> <p>2.Lugeda tööleping lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel alates 08.01.2013.a.</p> <p>3.Välja mõista hüvitus summas 774 eurot (bruto).</p> <p><u>Töövaidluskomisjon</u> luges alaealistest lastest tulenevad töölt ärakäimised olulisteks perekondlike kohustuste täitmiseks. Tööandja enda selgitused tööaja kasutuse osas on vastuolulised. Tööaja kasutus oli tehtud paindlikuks, avaldajale oli lubatud kaugtöö.</p> <p>Avaldaja rikkumised ei ole mõjuvad töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud</p>
6.	<p>22.02.2013</p> <p>34a, mees</p>	<p>25.10.2012 asutati ametiühing ning 01.11.2012 anti sellest teada ka tööandjale. Ajavahemikus 31.10.12 – 31.01.2013 on kõigist neljast koondatutest kõik olnud ametiühingu liikmed,</p>	<p>1.Lugeda, et tööleping ei lõppenud 25.01.2013.a. ülesütlemisega.</p> <p>2.Lugeda tööleping lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel alates 25.01.2013.a.</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja 21.05.2013.</p>

	4.2-1/504 Lõuna inspektsiooni TVK	<p>mis välistab juhuslikkuse koondamisele kuuluvate töötajate valikul, eesmärgiga likvideerida ametiühing ja hirmutada sellega teisi töötajaid oma huvide ja õiguste eest seista.</p> <p>Avaldaja kuulus ka ametiühingusse ning oli valitud töökeskkonnavolinikuks, mis tähendab, et tal avaldajal on töölejäamise eelisõigus vastavalt TLS § 89 lg 5. Avaldaja palub tuvastada TLS § 89 lg 1 alusel ülesütleamise tühisuse ning mõista välja hüvitist 6 kuu keskmist töötasu ulatuses 6047,10 eurot.</p>	<p>3.Välja mõista hüvitis viie kuu keskmise töötasu ulatuses summas 5056.20 eurot.</p> <p><u>Töövaidluskomisjon</u> tugines TLS § 89 lg 5 eelisõigusele tööle jääda. Laos töötanud kahe inimese vahel pidi tööandja tegema õige valiku. Tööandja ei esitanud tõendeid, et tööle jäänud töötajal oleks alla 3-a vanune laps, mis võrdsustaks ta koondamise läbiviimisel töötajate esindajaga. Nii ei olnud võimalik võrrelda töötajaid ja sellest tulenevalt valida koondatav töötaja.</p>	Märkus: seonduva töövaidlusasja nr 4.2-1/2545 menetlus on peatatud kuni käesoleva TVA lahendi saamiseni kohtust.
7.	04.03.2013 32a, mees 4.2-1/584 Lõuna inspektsiooni TVK	<p>Avaldaja vaidlustab töölepingu ülesütleamise TLS § 88 lg 1 p 3 alusel, sest selleks ei olnud alust, palub lõpetada tööleping töövaidluskomisjonil ning mõista välja hüvitise 1 keskmise töötasu ulatuses.</p> <p>Avaldaja leiab, et tööandjapoolne pidev töö kontroll ning jõhker terror panid teda olukorda, mis segas oluliselt töötegemist ning samas sai ebavõrdse kohtlemise osaliseks. Töötajale ei antud tööriideid, vaid neid lubatud pärast katseaja lõppu.</p> <p>Tööandja ülesütleamise põhjusena on märgitud, et avaldaja ei tulnud toime tööülesannetega, tegi praaki.</p>	<p>1.Tööleping ei lõppenud 28.02.2013.a. ülesütlemisega.</p> <p>2.Lugeda tööleping lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel alates 28.02.2013.a.</p> <p>3.Välja mõista hüvitisena 1 kuu keskmise töötasu summas 669.35 eurot. Summa kuulub maksustamisele.</p> <p><u>Töövaidluskomisjon</u> leiab, et ehkki avaldaja töös esines praaki, ei ole toodud asjaolud mõjuvaks põhjuseks töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks ilma hoiatust tegemata ja etteteatamisetähtaega järgimata. Tõendid avaldaja töökohustuste rikkumise ja klientide rahulolematuse kohta on osaliselt otsitud. Arusaamatu on tööandja seisukoht, et vajalike tööriietega varustatakse töötajad alles peale katseaja lõppu. Tööandja on jätnud tähelepanuta ka asjaolu, et avaldaja kasvatab kahte alaealist last, kellest üks on alla kolme aastane.</p>	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

8.	25.03.2013 36a, naine 4.3-1/747 Põhja inspeksiooni TVK	Avaldaja palus tuvastada sooline diskrimineerimine oma perekondlike kohustuste täitmise ning lapsevanemaks olemise tõttu ning mõista ebavõrdse kohtlemisega tekitatud kahju hüvitamiseks 2000 eurot. Lapsehoolduspuhkuselt naasnut koondati. Avaldusele oli lisatud muuhulgas soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku 22. märtsi 2013. aasta arvamus. Menetluse kestel palus avaldaja lõpetada asjas menetlus nõudest loobumise tõttu.	Lõpetada menetlus ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks ja kahju hüvitamiseks	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
9.	30.05.2013 27a, mees 4.4-1/1268 Põhja inspeksiooni TVK	Avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus, mõista välja hüvitis ning töötasu, samuti tuvastada ebavõrdne kohtlemine. Avaldaja väitis, et uued ülemused ei aktsepteerinud avaldaja vaimseid tõekspidamisi ja ütlesid töölepingu üles sellest tulenevalt. Menetluse kestel teatas, et sõlmis tööandjaga kokkuleppe ja palus lõpetada asjas menetlus nõudest loobumise tõttu.	Lõpetada menetlus	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
10.	16.07.2013 50a, mees 4.2-1/1669 Lõuna inspeksiooni TVK	Avaldaja palus tuvastada erakorralise ülesütlemise tühisust, lõpetada töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel, mõista välja hüvitis 3 keskmise kuutöötasu ulatuses ning tuvastada vanuseline diskrimineerimine. Tööandja teavitas 28.06.2013 telefoni teel soovist lõpetada tööleping, tuues põhjuseks vanusest tulenevad erimeelsused nooremate juhataste liikmetega. 01.07.2013 kirjaliku ülesütlemisavalduse kohaselt oli töölepingu lõppemise päev 28.06.2013. Kirjas loetletud põhjusi loeb avaldaja otsituks ja osaliselt fabritseerituks.	1.Tööleping ei lõppenud 02.07.2013.a. ülesütlemisega. 2.Lugeda tööleping lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel alates 02.07.2013.a. 3.Välja mõista hüvitisena 1,5 kuu keskmise töötasu ulatuses summas 3000 eurot. Summa kuulub maksustamisele. <u>Töövaidluskomisjon</u> tegi otsuse, tuginedes seisukohale, et töölepingut ei saa üles öelda tagasiulatuvalt, vaid ainult etteulatuvalt. Tagasiulatuv ülesütlemine on tühine.	TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja 13.12.2013.
11.	29.08.2013	Tööandja ütles töölepingu üles katseajal mitterahuldavate müügitulemuste põhjal.	Lugeda avaldaja töösuhte alguseks 06.06.2013.a.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole

	56a, naine 4.2-1/2020 Lõuna inspektsiooni TVK	<p>Müügikonsultant-klienditeenindaja ametikohal töötanud avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisust, mõista välja hüvitisena keskmise töötasu, mis kulub õigusvastaselt töölt vabastamisest kuni samaväärse töötasuga töökoha leidmiseni või kui uue töökoha tasu on väiksem, siis töötasu vahesumma maksmist ühe aasta jooksul.</p> <p>Avaldaja leidis, et tööandja ignoreeris avaldajat kogu töötamise aja, mis on avaldaja hinnangul töökiusamine. Müügikõnesid ei kontrollitud ja müügitehnikat ei õpetatud. Avaldaja seletuse kohaselt diskrimineeriti teda poliitilistel põhjustel, kuid ei täpsustanud, milles need seisnevad.</p>	<p>Muus osas jätta avaldus rahuldamata.</p> <p><u>Töövaidluskomisjon</u> ei tuvastanud, et tööandja oleks töölepingu üles öelnud asjaoludel, mis on vastuolus katseaja eesmärgiga; et avaldajat oleks tööalaselt kiusatud või teda oleks diskrimineeritud.</p>	28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
12.	29.09.2013 43a, mees 4.4-1/2283 Põhja inspektsiooni TVK	<p>Avaldaja palus tuvastada, et tööandja ei taganud töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi, tekitades seeläbi ohu töötaja tervisele ja ohutusele ning mõista välja 2000 eur (TTOS § 27 järgi); mõista välja lisakoolituse korraldamata jätmisega põhjustatud iseõppimise lisakoormuse ja täiendav tasustamata ajakulu kompenseerimiseks vastavas kulumahus, mida tööandja oleks kandnud vastava koolituse korraldamisel 700 eur; tuvastada tööandja poolne töökiusamine, töötaja diskrimineerimine tema veendumuste tõttu, töötaja ebavõrdne kohtlemine ja tema suhtes korduv põhjendamatu käitumine; tuvastada tööandjapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine vastuolus olevaks hea usu põhimõttega ja mõista välja hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel, avaldaja kuue kuu keskmine töötasu, summas 7000 eur (maha on arvatud tööandja poolt makstud koondamishüvitis ühe kuu keskmise töötasu ulatuses).</p>	<p>Jätta avaldus rahuldamata.</p> <p><u>Töövaidluskomisjon</u> võttis seisukoha ebavõrdse kohtlemise väite osas järgmiselt: pole leidnud tõendamist, et 01.08.2013 toimunud koosolekul oleks keegi osalejatest mingilgi viisil halvustanud avaldaja tööd. Töötajale anti mõistlik aeg 01.08.2013 koosolekul nimetatud ülesannete täitmiseks ja selline ülesanne ei ole põhjendamatu survestamine ega kiusamine.</p> <p>Töövaidluskomisjonil on tekkinud arusaam, et avaldajale ei meeldinud, et ärisaladusena peetav tundlik informatsioon, mida avaldaja valdas ainuisikuliselt, tuleb üle anda tööandja omandusse. Seetõttu otsis töötaja võimalusi nimetatud täitmisest</p>	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

		Töötajat koondati seoses hooldusinseneri ametikoha kaotamisega. Avaldaja selgituse kohaselt kohtles tööandja töötajat teiste töötajatega võrreldes ebavõrdselt, osutamata töötajale tunnustust hästi tehtud töö eest nii siseveebis avalike teavituste kaudu ega ka töötajatele kehtinud tööstaaži aastate kohase tunnustamise läbi. Samuti ei olnud töötajal tööandja poolt korraldatud tööks vajalikku füüsilist töökohta ega töövahendeid, ning töötaja kandis ise kõik kulud. Töötajale anti 01.08.2013 koosolekul ebamõistlikult lühike tähtaeg tööülesande täitmiseks seoses töö reorganiseerimisega.	kõrvalehoidmiseks ning TVK otsuse tegemiseni on tööandjale üleandmata vajalik (skeemid). Jäeb arusaamatuks ning pole leidnud tõendamist, milles seisnes avaldaja diskrimineerimine viimase veendumuste tõttu, tööandjapoolne kiusamine ja surveamine töökohustuste täitmisel ning tööandja põhiseadusevastane käitumine.	
13.	18.10.2013 <u>Avaldaja on tööandja</u> Töötaja - 48a, mees 4.4-1/2473 Põhja inspektsiooni TVK	Avaldaja vaidlustas töötajapoolse erakorralise ülesütleamise ning palus lugeda töötaja tööleping ülesõelduks korraliselt. Õigusnõunikuna töötanud töötaja ütles töölepingu erakorraliselt üles töö tasustamisel ebavõrdse kohtlemise tõttu. Töötaja põhjendas ülesütlemist talle sama tööd teinud töötajaga võrreldes madalama töötasu maksmisega, millega olevat rikutud TLS § 3 sätestatud tööandja kohustus järgida võrdse kohtlemise põhimõtet. Tööandjast avaldaja on seisukohal, et töötaja töökohaks olnud struktuuriüksuses määrati töötasusid töökohustustest lähtudes ning võrdse kohtlemise seadust ei rikutud. Töötajapoolses esimeses vastuskirjas 15.11.2013 TVK-le ei tunnistata nõuet, kuid teises vastuskirjas 21.11.2013 teavitati avaldaja nõude tunnustamisest.	1.Tuvastada töölepingu ülesütleamise tühisus; 2. Lugeda tööleping lõppenuks korraliselt.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
14.	30.10.2013 32a, mees	Avaldaja palub tunnistada tema kohtlemine tööandja poolt töölepingu ülesütleamisega diskrimineerimiseks ametiühingusse kuulumise	Jätta avaldus rahuldamata. <u>Töövaidluskomisjon</u> leidis, et enne	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA

<p>4.2-1/2545</p> <p>Lõuna inspeksiooni TVK</p>	<p>tõttu; välja mõista varalise ja mittevaralise kahju tekitamise eest hüvitis summas 10 000 eurot, millest 4400 eurot on varaline kahju ja 5600 eurot mittevaraline kahju; kasutada tõendina ametiühingu usaldusisiku tunnistajana antud ütlusi töövaidlusasjas 4.2-1/504.</p> <p>Ametiühingu asutamisest alates 25.10.2012 kuni 31.01.2013 lõpetas tööandja töölepingud seoses koondamisega nelja töötajaga, kes kuulusid ametiühingusse, sh avaldaja tööleping öeldi üles 31.10.2012. Avaldaja jaoks on ilmne, et koondamise põhjused ei olnud mitte majanduslikud, vaid tingitud tööandja soovist vabaneda ametiühingu liikmetest. Avaldajale ei pakutud teist tööd, kuigi samaaegselt võttis tööandja tööle uusi töötajaid. Avaldaja leiab, et teda on ametiühingusse kuulumise tõttu koheldud töösuhtes ebasoodsamalt kui kolleege, kes ei kuulu ühingusse.</p> <p>Avaldaja ei vaidlustanud töölepingu lõpetamist, sest kartis kaotada hüvitsi ja võimalust leida tööd uues töökohas.</p> <p>Avaldajale teadaolevalt on ametiühing organisatsioonina „tänu“ töötajate hirmutamisele praktiliselt likvideeritud. Avalduse esitamist kannustas soov seista vastu ülekohtule, et Eesti riigi õigussüsteem, mis võimaldab luua ametiühinguid, kaitseks ühingute liikmeid ühtlasi selle eest, kui tööandja soovib ühingute tegevust takistada või liikmeid tegevuse eest taga kiusata.</p>	<p>diskrimineerimise tuvastamist on vajalik esmalt kontrollida objektiivsete asjaolude esinemist ehk TLS § 89 lg 1 alusel töölepingu ülesütlemise õiguspärasust. Diskrimineerimise nõue on seotud ülesütlemisega.</p> <p>Töövaidlusasjas ei ole tuvastatud, kas tööandja on avaldaja asetanud ebasoodsamasse olukorda tööülesannetega seotud faktilise põhjuse tõttu (majanduslikust olukorrast tingitud asjaolud) või ainult seoses kuulumisega ametiühingusse. Avaldaja esitas nõude diskrimineerimise tuvastamiseks ja kahjuhüvitise saamiseks ligi 11 kuud pärast tööandjapoolsest käitumisest teadasaamist.</p> <p>TVK leidis, et nõue ei kuulu rahuldamisele, kuna töölepingu lõppemine TLS § 89 lg 1 alusel on kehtiv. Nõude esitamise tähtaeg 30 kalendripäeva jooksul ülesütlemisavalduse saamisest ei ole vastuolus tõhusa õiguskaitse põhimõttega, kuna avaldaja on teada saanud diskrimineerimisega kahju tekkimisest juba 01.11.2012.</p> <p>Töövaidluskomisjoni liige esitas <u>eriarvamuse</u>, mille kohaselt leidis, et avaldaja nõue ei ole aegunud, sest nõue on esitatud 30.10.2013 VõrdKS järgi. Tööandja ei esitanud selget taotlust töövaidluskomisjoni istungil</p>	<p>toimikut välja nõudnud</p>
---	---	---	-------------------------------

			aegumise kohaldamiseks ja seetõttu poleks tohtinud töövaidluskomisjon omal algatusel kohaldada aegumist. VõrdKS §-s 24 sätestatud nõue aegub ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saada. Kui töö- või teenistussuhtes on tegu diskrimineerimisega, siis peaks vaidlustamise tähtajaks olema 1 aasta, sest seadustes ilmneva vastuolu korral tuleks lähtuda tõhusa õiguskaitse põhimõttest.	
15.	30.10.2013 34a, mees 4.2-1/2546 Lõuna inspeksiooni TVK	Juhtum seotud samade asjaoludega, mis on välja toodud töövaidlusasjas nr 4.2-1/504, 4.2-1/2545 ja 4.2-1/2547. Menetlus on peatatud kuni seotud töövaidlusasja nr 4.2-1/504 kohtulahendi saamiseni.		
16.	30.10.2013 41a, naine 4.2-1/2547 Lõuna inspeksiooni TVK	Avaldaja palub tunnistada tema kohtlemine tööandja poolt töölepingu ülesütlemisega diskrimineerimiseks ametiühingusse kuulumise tõttu; välja mõista varalise ja mittevaralise kahju tekitamise eest hüvitis summas 10 000 eurot, millest 6000 eurot on varaline kahju ja 4000 eurot mittevaraline kahju; kasutada tõendina ametiühingu usaldusisiku tunnistajana antud ütlusi töövaidlusasjas 4.2-1/504. Peamised asjaolud samased töövaidlusasjas nr 4.2-1/2545 väljatooduga.	Jätta avaldus rahuldamata. Vt töövaidlusasja nr 4.2-1/2545 kokkuvõtet.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.01.2014 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
17.	17.12.2013	Avaldaja esitas järgmisi nõudeid: töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja	Menetluses.	

	<p>43a, naine 4.4-1/2906 Põhja inspektsiooni TVK</p>	<p>hüvitise nõue; hüvitise nõue töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaja rikkumise eest; diskrimineerimise tuvastamise nõue; töötasu nõue, sh majandustulemustelt ja tehingutelt makstava tasu nõue; mittevarelise kahju hüvitamise nõue summas 1000 eurot.</p> <p>Tööandja teavitas ajakirja toimetajana tähtajalise töölepinguga töötanud avaldaja töölepingu lõppemisest vahetult pärast õppepuhkuse avalduse esitamist. Tööandja põhjendas, et lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendaja tööleping lõpeb, sest asendatav toimetaja teavitas lapsehoolduspuhkuselt naasmisest.</p> <p>Avaldaja kahtleb, et töötaja, kelle töölt eemalviibimise tõttu teda tööle võeti, on tegelikult esitanud vastava avalduse tööle naasmiseks ja et asendatav toimetaja naasis tööle. Avaldaja on seisukohal, et tööandjal oli soov kooliskäimist takistada ja luua kunstlikult olukord nagu tekitaks töötaja õppepuhkusel viibimine kaastöötajatele ebameeldivusi. Seejuures ei ole takistatud teise töötaja õppimist sессoonõppes, milles väljendubki ebavõrdne kohtlemine.</p>		
--	--	---	--	--

- märkus: töötajate vanus märgitud avalduse esitamise hetkega
- kasutatud lühendid

TVA – töövaidlusasi

TVK – töövaidluskomisjon

TLS – töölepingu seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

Ülevaate koostas:
Elina Soomets
Tööinspektsiooni töösuhete osakonna peajurist

28.01.2014