

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2017 – 31.12.2017

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, TVK	Avalduse sisu	TVK otsus
1	06.02.2017 4-1/254/17 30a, naine Tallinna TVK	Sotsiaaltöötaja tööleping lõpetati päeva pealt tööandja poolt töotajast tuleneval põhjusel. Töötaja oli erivajadustega (puue ja osaline töövõime) ning puudus tihti tervislikel põhjustel. Tööandja kontrollis töötaja väitel kõiki tema puudumisi ja saatis info kesk-kontorisse, samal ajal, kui teiste töötajate puhul seda ei tehtud. Töötaja pöördus TVK-sse töölepingu ülesütlemise tühisuse ning puude alusel diskrimineerimise tuvastamise ja hüvitiste nõuetega.	Kuna pooled sõlmisid vaidluse lahendamiseks kompromisskõkkuleppe, loobus avaldaja nõuetest ja TVK istungile ei ilmunud, mistõttu TVK lõpetas menetluse ITVS § 15 lg 2 p 2 alusel asja sisuliselt lahendamata.
2	07.02.2017 4-1/265/17 49a, naine Tallinna TVK	Meditasiiniasutuse hooldustöötaja pöördus TVK poole paludes tuvastada kollektiivlepingute rikkumine, kohustada tööandjat täitma tervishoiusektori 2015/2016 kollektiivlepingut (alternatiivselt tuvastada avaldaja ebavõrdne kohtlemine töötasu maksmisel, kohustada tööandjat lõpetama diskrimineerimine) ja maksma välja vähem makstud töötasu ja puhkusetasu. Avalduse kohaselt täitis tööandja kollektiivlepinguid teiste hooldustöötajate suhtes, kuid avaldaja suhtes mitte. Avaldaja hinnangul on teda koheldud ebavõrdsest võrreldes teiste tervishoiusektoris samalaadset tööd tegevate töötajatega, kui ei ole talle maksnud töötasu vastavalt kehtivale kollektiivlepingule .	TVK tuvastas, et tööandja on rikkunud tervishoiusektori kollektiivlepinguid (2013/2014 ja 2015/2016) ning kohustas tööandjat täitma kollektiivlepingut 2015/2016 ja lõpetama töötaja diskrimineerimine ning mõistis välja rahalise nõuded (töötasu, puhkusetasu). Otsus jõustus 19.04.2017 (avaldaja taotles jõustumismärget).
3	09.02.2017 4-1/283/17 41a, mees Tallinna TVK	Töötaja pöördus TVK-sse ja palus tuvastada töösuhte, töösuhte ülesütlemise tühisuse ja diskrimineerimine. Milles täpsemalt diskrimineerimine seisnes, avaldaja kirjeldanud pole.	Avaldaja loobus nõudest, märkides, et soovib asja lahendada karistusseadustikus sätestatud korras. TVK lõpetas menetluse asja sisuliselt lahendamata ITVS § 15 lg 1 p 4 ja lg 2 p 1 alusel.
4	13.02.2017 4-1/312/17 25a, mees Tallinna TVK	Töötaja pöördus TVK poole töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, vähem etteteatatud aja eest nõutava hüvitise ja konkurentsipiirangu kinnipidamise eest makstava hüvitise nõudes.	Komisjon diskrimineerimist (sh töösuhte ülesütlemisel) ei tuvastanud. TVK jättis avaldaja nõuded rahuldamata leides, et töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt oli põhjendatud, sest töötaja oli korduvalt ja olulisel määral rikkunud või oma töökohustusi mitterõuetekohaselt täitnud ning tööandja oli töötajat ka varasemalt hoiatanud.

		Töötaja leidis, et tööandja korraldus , kus tööandja käskis avaldajal istuda konkreetses kohas, tundus avaldajale alandav, ahistav ja diskrimineeriv kuna teistel töötajatel on õigus oma töökohta vabalt valida. Sellest korraldusest keeldumine viis töölepingu erakorralise ülesütlemisseni.	
5	20.02.2017 4-1/370/17 46a, mees Tallinna TVK	Töötajaga toimus tööga mitte seotud õnnetus, mille tagajärjel avaldaja kaotas töövõime ja viibis ligi 5 kuud töövõimetuslehel ning liikumiseks kasutab ratastooli. Töötaja tööleping lõpetati, sest tema tervislik seisund ei võimaldanud tööandja hinnangul täita oma kohustusi tootmisjuhina. Töötaja palus tuvastada diskrimineerimine puude alusel ja tuvastata töölepingu erakorralise ülesütlemisseni tühisuse.	TVK tuvastas töölepingu ülesütlemisseni tühisuse ja leidis, et töösuhte lõpetamisel oli tegemist kaudse diskrimineerimisega tööandja poolt VõrdKS § 3 lg 4 mõttes ning mõistis välja hüvitise 1000 eurot. TVK tuvastas ka, et tööandja käitumises ei olnud pahatahtlikkust, tööandja käitus heas usus lähtuvalt Eesti Töötukassa otsusest ja igati soovis avaldaja naasemist töökeskkonda ning pakkus töötajale töötamise võimalust kaugtööna kodus (NB! Teisel ametikohal, mille ta ise hindas sobivamaks, mitte tervishoiu arsti otsusel), toimetas arvuti avaldaja juurde, jättis alles telefoni ning oli nõus tööle naasemisel tegema ka kontoris ja tootmisruumides ümberehitusi avaldaja tarbeks. Sel põhjusel vähendas TVK avaldaja nõutud hüvitist (avaldaja nõue oli 10 000 eurot). Otsus jõustus 02.05.2017 (avaldaja taotles jõustumismärget).
6	16.03.2017 4-1/589/17 19a, naine Tartu TVK	Müüjana töötanud avaldaja töötas tähtajaliste lepingutega ning tööandja keeldus lepingu pikendamisest. Avaldaja leidis, et keeldumise põhjuseks on tema rasedus ja tööandja on teda diskrimineerinud .	Avaldaja loobus nõudest ja TVK lõpetas menetluse asja sisuliselt lahendamata ITVS § 15 lg 2 p 1 alusel.
7	16.03.2017 4-1/608/17 54a, mees Tartu TVK	Keeleõpetajast töötaja palus tuvastada töölepingulise suhte olemasolu ja tööandjapoolne kohustuste rikkumine (töötaja diskrimineerimine), töölepingu ülesütlemisseni tühisuse ja lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel, samuti välja mõista kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel ja kasutamata puhkuse hüvitis. Töötaja väitel toimus diskrimineerimine seksuaalse ahistamise vormis .	TVK istungi alguses teatas avaldaja, et võtab avalduse tagasi, kuna tegelik töötamine toimus ja nõue on esitatud ka teise tööandja vastu, ja esitas komisjonile allkirjastatud taotluse, milles loobus avalduses toodud nõuetest ja palus menetlus lõpetada (teine samade asjaoludega töövaidlusasi, mis leidis ka sisulise lahendi kannab nr-t 4-1/612/17).
8	16.03.2017 4-1/612/17 54a, mees Tartu TVK	Samad asjaolud ja nõuded nagu töövaidlusasjas nr 4-1/608/17. Kahe tööandja vastu samade nõuete esitamise põhjuseks tõi töötaja asjaolu, et ta oli segaduses, kes ja millises osas on vaidluse vastaspooleks. Töötaja väitel toimus diskrimineerimine seksuaalse ahistamise vormis . Tööandja esindaja rikkus töötaja hinnangul viimase isiklike õigusi sellega, et sekkus	TVK tuvastas töölepingulise suhte ja töölepingu ülesütlemisseni tühisuse ja mõistis välja hüvitised (kasutamata puhkuse hüvitis ja hüvitis TLS § 109 alusel). Samuti leidis kinnitamist, et tööandja on kohelnud töötajat ebaväärakalt ja ei ole austanud tema privaatsust, st töötajat on koheldud diskrimineerivalt (seksuaalne ahistamine) . NB! Otsus on vaidlustatud kohtus.

		<p>lubamatult töötaja eraellu, kohtles töötajat ja tema perekonda lugupidamatult ja häbistavalt ning tegi töötajale järjekindlalt seksuaalse tähendusega ettepanekuid, süüdistas töötajat alusetult suhetes nooremate naiskolleegidega ning ahistas pidevalt sõnumite ja e-kirjadega. Töötaja tööleping öeldi tööandja poolt üles, kuid töötajale põhjuseid ei avaldatud. Avaldajale ei ole tema töö osas pretensioone esitatud ega teda hoiatatud kuid konflikte on tekitanud töötaja keeldumine tööandja esindajaga isiklikesse suhetesse astumisest.</p>	
9	03.04.2017 4-1/733/17 20a, naine Pärnu TVK (istung Kuressaares)	<p>Töövaidlusavalduse kohaselt töötas avaldaja kokana täistööajaga. Avaldaja leiab, et tööandja on teda sooliselt diskrimineerinud, kuna ta sai kogu köögipersonalist (ka meesterahvast nõudepesijast) kõige vähem töötasu.</p> <p>Avaldaja esitas saamata töötasu, puhkusehüvitise, TL§ 91 lg 2 alusel töölepingu ülesütlemise hüvitise (3 kuu töötasu) nõuded.</p>	<p>TVK leidis, et tööandja ei ole täitnud SoVS § 4 lg 2 sätestatud tõendamiskohustust, mistõttu tuleb vastaspool lugeda avaldajat tema soo tõttu töösuhtes diskrimineerinuks – sama tööd tegeva teisest soost töötajaga võrreldes madalama töötasu maksmisega.</p> <p>TVK mõistis saamata töötasu ja diskrimineerimist arvestades välja töölepingu ülesütlemise hüvitise kahe kuu töötasu ulatuses (1295,18 eurot) TLS § 100 lg 4 alusel.</p>
10	12.04.2017 4-1/817/17 57a, naine Tallinna TVK	<p>Tööandja koondas töötaja (sisutoimetaja-kodeerija), kuid töötaja hinnangul koondamise olukorda polnud ja tööandja sooviks oli vaid töökorraldust muuta. Tööandja muutuvate tööülesannete kohta infot andud pole ning töötaja ei tea, millistele uutele nõuetele ta ei vasta ja leiab, et ei ole välistatud tööandja tahtlus diskrimineerida vanuse tõttu.</p> <p>Töötaja esitas TVK-le nõude töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise nõudes.</p>	<p>TVK diskrimineerimist ei tuvastanud ja leidis, et koondamine viidi läbi seaduse nõudeid järgides.</p>
11	18.05.2017 4-1/1077/17 59a, mees Tallinna TVK	<p>Administraator/infotöötajana töötanud avaldaja leidis, et ametiühingu (AÜ) (mille liige avaldaja polnud) ja tööandja vahel sõlmitud kollektiivleping peaks laienema ka talle (nn staažitasu maksmine tööandja poolt). Töötaja leidis, et 5% lisatasu peaks kehtima kõigile laevapere liiketele kellel on täitunud 4 aastat ja seda vaatamata 1% ametiühingumaksu maksmisest.</p> <p>Avaldaja esitas tööandjale avalduse sooviga lõpetada töötasust 1% ametiühingumaksu kinnipidamine, misjärel tööandja keeldus töötaja suhtes kollektiivlepingu täitmisest. Tööandja väitis, et staažitasu saavad vaid AÜ liikmed ja need töötajad, kes on andnud nõusoleku pidada oma palgast kinni 1% ametiühingumaksu, kuid kes ei kuulu AÜ-sse.</p>	<p>TVK diskrimineerimist ei tuvastanud.</p>

		Avaldaja leiab, et kollektiivlepingu tasu maksmisest loobumisel ja staažitasu maksmata jätmisel olla omavahelist seost. Kuna tööandja nii väidab, on see diskrimineeriv .	
12	19.05.2017 4-1/1086/17 25a, naine Tallinna TVK	<p>Finantsanalüütikuna töötanud töötaja soovis lapsehoolduspuhuselt naasta, kuid tööandjal polnud talle sobivad tööd pakkuda ning esitas töötajale töölepingu ülesütlemisavalduse koondamise tõttu.</p> <p>Tööandja võttis töötaja asendamiseks tööle meestöötaja tähtajatu lepinguga. Avaldaja hinnangul ei kavatsenud tööandja teda tema töökohale tagasi võtta, eelistades meessoost ja lapseta töötajat. Töötaja töökoht on säilinud, tööandja on selle vaid ümber nimetanud ning seega leiab töötaja, et tööandja on teda sooliselt diskrimineerinud tema perekondlike kohustuste täitmise ja lapsevanemaks olemise tõttu.</p> <p>Töötaja pöördus TVK poole töölepingu ülesütlemise tühisuse ja diskrimineerimise tuvastamises ning hüvitiste (sh moraalse kahju nõue summas 4800€) nõudes.</p>	<p>TVK diskrimineerimist ei tuvastanud ja moraalse kahju hüvitist välja ei mõistnud. Küll aga tuvastas TVK ülesütlemise tühisuse, lõpetas töölepingu ja mõistis välja 4 kuu keskmise töötasu. Nimelt leidis TVK, et tööandja ei tõendanud, et töötaja ametikoht oli niivõrd spetsiifiliste ülesannetega, et see ei olnud võrreldav teiste ametitega uues struktuuris. Töökoha ümbernimetamine ei ole võrdsustatav töökoha kaotamisega.</p> <p>Otsus jõustus 29.07.2017 (avaldaja taotles jõustumismärget).</p>
13	23.05.2017 4-1/1158/17 26a, naine Tartu TVK (istung Tallinnas)	Kassir-infotöötajaga öeldi tööleping üles. Töötaja hinnangul oli põhjuseks asjaolu, et ta hooldas oma last, kes viibib nõrga tervise tõttu tihti kodus. Sel põhjusel töölepingu lõpetamisega on teda perekondlike kohustuste täitmise tõttu diskrimineeritud . Töötaja nõuab hüvitist kolme kuu palga ulatuses ja palub tuvastada ülesütlemise tühisus.	TVK tuvastas, et tööandja ütles töölepingu üles TLS § 92 piiranguid rikkudes , märkides, et tööandja on meelevaldselt samastanud töötaja perekondlike kohustuste täitmise, s.o haige lapse eest hoolitsemise, tööga kohanematusesega. TVK mõistis välja töölepingu õigusvastase lõpetamise hüvitise brutosummas 1550,15 (3 kuu töötasu).
14	21.06.2017 4-1/1392/17 23a, mees Tallinna TVK	Tugiteenuse operaatorist töötajaga öeldi tööleping üles. Töötaja leidis, et teda koheldi teistest töötajatest erinevalt , kuid mis tunnuse alusel, ta ei tea. Töötaja hinnangul võis diskrimineerimine seisneda selles, et avaldaja oli üle kvalifitseeritud sellele tööle.	TVK diskrimineerimist ei tuvastanud, kuid rahuldab ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude ja mõistis välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel.
15	22.06.2017 4-1/1403/17 NB! Avaldaja on tööandja Töötaja on 51a, naine Tallinna TVK	<p>Naistekliiniku operatsiooniõde ütles töölepingu erakorraliselt tööandja rikkumise tõttu üles. Töötaja ülesütlemisavalduse kohaselt kohtles tööandja teda ebaväärikalt, ei ole temasse suhtunud lugupidavalt ning on teda diskrimineerinud. Samuti heitis ta tööandjale oma avalduses ette, et tööandja teised töötajad on talle avaldanud psühholoogist survet, käitunud ebaväärikalt, levitanud ebaõiget infot, laimanud teda jms.</p> <p>Tööandja ülesütlemisavalduses tooduga ei nõustunud ja palus TVK-l tuvastada ülesütlemise tühisus.</p>	<p>TVK märkis, et töötaja ei ole kirjeldanud ühtegi situatsiooni, millest nähtub, milles tööandja ja tema töötajate poolt tema ebaväärikas kohtlemine seisneb, kelle poolt millist, millal ja kuidas valeinformatsiooni tema kohta on levitatud, millised töötajad ja kuidas on teada kiusanud, samuti ei ole ta esitanud ühegi isiku nime, kes võiksid tõendada tema avalduses esitatud asjaolude esinemist.</p> <p>Seega TVK ei tuvastanud ebaväärikat või ebavõrdset kohtlemist, kuid luges töötaja poolt töölepingu ülesütlemise TLS § 91 lg 2 alusel tühisuseks ja lõpetas lepingu (korraline ülesütlemine töötaja poolt).</p>

16	<p>19.07.2017 4-1/1576/17* 44a, mees Pärnu TVK (istung Paides)</p> <p>*Menetlus seotud töövaidlusajaga nr 4-1/1848/17, kus avaldajaks oli tööandja</p>	<p>Tootmisjuhist töötaja soovis lapsehooldus-puhkuselt naasta, kuid tööandjal polnud talle kokkulepitud tööd enam pakkuda. Tööandja pakkus töötajale Saksamaal ehitustööd, kuid töötaja ei soovinud teist tööd vastu võtta. Pärast mitmeid kirjavahetusi ja kohtumisi teatas tööandja, et töötaja töösuhe on lõppenud (tagasiulatavalt). Töötaja leidis, et tööandja on töötaja töölepingu ülesütlemisel teda kui 3-aatase lapse vanemat diskrimineerinud, jättes töötaja võrdselt kohtlemata; töötaja ei tea milliste kriteeriumide alusel otsustas tööandja koondada just teda.</p> <p>Töötaja pöördus TVK-sse töölepingu koondamisel ülesöelduks lugemise ja koondamishüvitise või alternatiivselt töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu tühisel ülesütlemisel hüvitiste nõudmiseks.</p>	<p>Kuna TVK tuvastas, et töösuhe pole lõppenud ülesütlemisega vaid poolte kokkuleppel, siis jäi tuvastamata ka selle vaidlustamisest tulenevad kõrvalnõuded.</p>
17	<p>08.08.2017 4-1/1704/17 51a, naine Tallinna TVK</p>	<p>Kliendihaldurist töötaja pöördus TVK poole ja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisuse ja tema diskrimineerimise soo alusel ning mõista välja hüvitis (10 000 eurot). Nimelt tööandja alandas sõnavõtuga avaldajat ning lõi koosolekul häiriva ja solvava õhkkonna ning ütles töölepingu üles olukorras, kus töötaja nõudis naise soo tõttu halvema kohtlemise lõpetamist. Töölepingu lõppemise põhjuseks toodi asjaolu, et töötaja väidetavalt edastas ajakirjandusele osalise lindistuse koosolekust, millega töötaja rikkus ärisaladuse hoidmise kohustust, kahjustas tööandja mainet avalikkuses ja seoses sellega kaotas tööandja töötaja suhtes usalduse.</p>	<p>TVK tuvastas diskrimineerimise, töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse ja mõistis tööandjalt TLS § 109 lg 1 alusel välja hüvitise summas 8736,32 eurot (4 kuu töötasu).</p> <p>TVK hinnangul töölepingu ülesütlemine olukorras, kus avaldaja nõudis naise soo tõttu halvema kohtlemise lõpetamist, kujutab endast avaldaja diskrimineerimist SoVS § 5 lg 1¹ tähenduses.</p> <p>Otsus jõustus 20.11.2017 (avaldaja taotles jõustumismärget).</p>
18	<p>11.08.2017 4-1/1728/17 42a, mees Tartu TVK</p>	<p>Projektijuhist töötaja pöördus TVK poole töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja sellest tuleneva hüvitise ja saamata jäänud töötasu (sh ületunnitöö eest) nõuetega. Lisaks palus ta tuvastada diskrimineerimine veendumuste tõttu seoses sellega, et tööandja ei lubanud töötajal tööautot kodus garažeerida. Töötaja veendumuseks oli see, et tööandja toimib seadustest lähtuvalt.</p>	<p>Kuna esines veel isikuid, kellel puudus luba tööautot kodus garažeerida, siis TVK diskrimineerimist ei tuvastanud.</p>
19	<p>31.08.2017 4-1/1823/17 41a, naine Tartu TVK</p>	<p>Tööandja otsustas töö optimeerimise ja kulude kokkuhoiu eesmärgil müüja-kassiiri koondada. Töötaja hinnangul käitus tööandja koondamisel tööle jäävate töötajate valikul diskrimineerivalt, koondades eeskätt terviseprobleemidega isikud (töötajal oli osaline töövõime kaotus), hoolimata nende võimekusest töökohustuste täitmisel. Seega on tööandja töötajat kaudselt diskrimineerinud tervisliku seisundi/puude alusel.</p>	<p>Avaldaja loobus nõuetest ja TVK lõpetas menetluse ITVS 15 lg 2 p 1 alusel.</p>

20	31.08.2017 4-1/1824/17 62a, naine Tartu TVK	Tööandja otsustas töö optimeerimise ja kulude kokkuhoiu eesmärgil müüja-kassiiri koondada. Töötaja hinnangul käitus tööandja koondamisel tööle jäävate töötajate valikul diskrimineerivalt, koondades eeskätt terviseprobleemidega isikud (töötajal oli osaline töövõime kaotus), hoolimata nende võimekusest töökohustuste täitmisel. Seega on tööandja töötajat kaudselt diskrimineerinud tervisliku seisundi/puude alusel.	Avaldaja loobus nõuetest ja TVK lõpetas menetluse ITVS 15 lg 2 p 1 alusel.
21	21.11.2016 4-1/1847/17 54a, naine Tartu TVK	Tööandja otsustas töö optimeerimise ja kulude kokkuhoiu eesmärgil müüja-kassiiri koondada. Töötaja hinnangul käitus tööandja koondamisel tööle jäävate töötajate valikul diskrimineerivalt, koondades eeskätt terviseprobleemidega isikud (töötajal oli osaline töövõime kaotus), hoolimata nende võimekusest töökohustuste täitmisel. Seega on tööandja töötajat kaudselt diskrimineerinud tervisliku seisundi/puude alusel.	Avaldaja loobus nõuetest ja TVK lõpetas menetluse ITVS 15 lg 2 p 1 alusel.
22	12.10.2017 4-1/2097/17 33a, naine Tallinna TVK	Nõudepesijana töötanud töötaja pöördus TVK-sse ja palus tuvastada töösuhte, töölepingu ülesütlemise tühisuse ja ebavõrdse kohtlemise ja pideva kiusamise töökohal (ei kirjelda, milles seisnes).	Avaldaja loobus diskrimineerimise tuvastamise nõudest. Otsus jõustus 19.12.2017 (avaldaja taotles jõustumismärget).
23	24.10.2017 4-1/2155/17 29a, naine	Tööandja ütles töötaja (puhastusteenindaja) töölepingu üles katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu (põhjendustes märgitud töökohustuste rikkumine). Töötaja hinnangul oli töösuhte lõpetamise põhjuseks rasedus, mille tõttu vajas töötaja kergemaid töötingimusi, mida tööandja talle ei võimaldanud. Töötaja pöördus TVK-sse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja sellest tuleneva hüvitise nõudega. Samuti palus ta tuvastada tema diskrimineerimine raseduse tõttu ja mõista välja hüvitis diskrimineerimisega tekitatud kahju eest 3000 eurot.	Töötaja ja tööandja saavutasid kompromissi (tööandja tegi ettepaneku tasuda töötajale 2000€) ning avaldaja loobus nõuetest. TVK lõpetas menetluse.
24	29.10.2017 4-1/2226/17 25a, mees Tallinna TVK	Klienditeenindajast töötaja pöördus TVK-sse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ja palus tööandjalt välja mõista töölepingu ebaõiglase lõpetamise ja töötaja diskrimineerimise eest hüvitis töötaja kolme keskmise kuutöötasu ulatuses summas 2112 eurot. Töötaja märkis avalduses, et on osalise töövõimega , kuid tööandja ei ole arvestanud töötaja haigusest tulenevaid eripärasid , võimaldanud talle piisavalt töövahendeid ja sellega on diskrimineerinud töötaja	Pooled sõlmisid kompromisskokkuleppe, mistõttu avaldaja loobus nõuetest ja TVK lõpetas menetluse ITVS § 15 lg 2 p 1 alusel.

		õigusi, võimaldamaks tal samaväärselt tervele inimesele teha tööd.	
25	06.12.2017 4-1/2494/17 34a, mees Tallinna TVK	Töötaja (tehnohooldusjuht) pöördus TVK-sse paludes TVK-l muuta töölepingu ülesütleamise alust. Tööandja koondas töötaja, kuid töötaja hinnangul oli temaga töösuhte lõpetamise põhjuseks tööandjapoolne alandamine ja töökiusamine usuliste veendumuste tõttu . Nimelt oli töötaja keeldunud tööandja korraldatud seminaril osalemisest, sest see oleks eeldanud tööandja poolt antava kollast värvi pintsaku kandmist. Töötaja aga on satanismi pooldaja ja austab satanistlike tavasid, traditsioone ja reegleid, sh kannab vaid musti või tumedat värvi rõivaid. Sellele järgnevalt hakkas tööandja esindaja pidevalt esitama kohatud küsimusi töötaja usuliste veendumuste kohta.	Vaidlus on alles menetluses, istung on planeeritud toimuma 15.02.2018.
26	22.12.2017 4-1/2618/17 54a, naine Tartu TVK	X Valla abivallavanemast teenistuja pöördus TVK poole, sest tema hinnangul Y valla vallavalitsus valla esindajana uue struktuuri mehitamisel rikkunud tema suhtes võrdse kohtlemise põhimõtteid .	TVK keeldus avalduse menetlemisest, kuna tegemist oli teenistujaga, kellel puudus Y vallavalitusega töösuhe (oli X vallavalituse ametnik).

Kokkuvõte

2017. aastal lahendasid TVK-d **26** diskrimineerimise või ebavõrdse kohtlemisega seotud vaidlust. Sel aastal on kõige enam vaidluseid peetud puude alusel (6 vaidlust) diskrimineerimise tuvastamise küsimuses, järgnes diskrimineerimine raseduse või perekondlike kohustuste täitmise tõttu (5 vaidlust). Samas 6 juhul ei osanud avaldajad otseselt välja tuua, milles ebaväärikas, ebavõrdne kohtlemine või diskrimineerimine seisnes. Ühe avalduse menetlemisest keeldus TVK põhjusel, et selle oli esitanud ametnik – abivallavanem, kellel puudus vallavalitusega töösuhe, mille raames tekkinud vaidluse lahendamine kuuluks TVK pädevusse.

Kuuel juhul leidis TVK-s tõendamist töötaja ebavõrdne kohtlemine või diskrimineerimine tööandja poolt. Kahel korral tuvastas TVK diskrimineerimise soo alusel: ühel juhul maksis tööandja sama tööd tegevale meessoost töötajale suuremat töötasu, kui naissoost töötajale; teise juhtumi puhul leidis TVK, et töölepingu ülesütleamine olukorras, kus töötaja nõudis tööandjalt naise soo tõttu halvema kohtlemise lõpetamist, kujutab endast avaldaja diskrimineerimist SoVS § 5 lg 1¹ tähenduses. Ühel juhtumil kohustas TVK tööandjat täitma kollektiivlepingut ja maksma töötajale selles kokkulepitud töötasu. TVK-sse jõudis ka vaidlus, kus keeleõpetaja süüdistas tööandja esindajat seksuaalses ahistamises, mille aset leidmine leidis TVK-s kinnitamist. Tööandja vaidlustas otsuse kohtus. Ka üks puude alusel diskrimineerimine leidis TVK-s tõendamist – TVK tuvastas töölepingu ülesütleamise tühisuse ja leidis, et töösuhte lõpetamisel oli tegemist kaudse diskrimineerimisega VõrdKS § 3 lg 4 mõttes, kuna tööandja hinnangul ei olnud töötaja pärast tööga mitteseotud õnnetust võimeline kokkulepitud tööd tegema (töötervishoiuarsti juurde tööandja töötajat ei saatnud). Üks töötaja leidis, et teda on diskrimineeritud perekondlike kohustuste täitmise tõttu ning TVK hinnangul eksiski tööandja töölepingu ülesütleamisel TLS § 92 piirangute vastu – TVK leidis, et tööandja on meelevaldselt samastanud töötaja perekondlike kohustuste täitmise, s.o haige lapse eest hoolitsemise, tööga kohanematusega.

10 avalduse menetlemine lõppes põhjusel, et avaldajad loobusid nõuetest (sh kompromisskokkuleppe sõlmimine vastaspoolega) ja palusid menetluse lõpetada, mistõttu asja sisulise arutamiseni TVK-s osapooled ei jõudnudki. Kaks töövaidlust on hetkel pooleli: eelnimetatud seksuaalse ahistamise juhtum kohtus ning usulise diskrimineerimise vaidlus TVK-s (istung toimub eelduslikult 15.02.2018).

Märkused:

- Töövaidlused on valitud avalduse esitamise kuupäeva järgi;
- Töötajate vanus märgitud avalduse esitamise hetkega;
- Käsitletud on kõiki ebavõrdset kohtlemist ja diskrimineerimist puudutavaid töövaidlusi.

Kasutatud lühendid:

TVK – töövaidluskomisjon

TLS – töölepingu seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

ITVS – individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

Kokkuvõtte koostas:

Kairit Ehala, õigustalituse peajurist

Jaanuar 2018

ITI nr **1.1-5/3**