

**Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2018 – 31.12.2018**

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, TVK	Avalduse sisu	TVK otsus
1.	4-1/47/18 25.04.2018 Tallinna TVK naine	Töötaja on pöördunud töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamise ja hüvitise nõudes. Avalduses on viidatud tegelikule töölepingu ülesütleamise põhjusele (töötaja ei nõustunud direktori poolt seksuaalse alatooniga ettepanekuga). Töötaja on nimetatud diskrimineerimise küsimusega pöördunud eraldi tööandja poole ega soovinud avalduses seda teemat pikemalt käsitleda.	Komisjon ei käsitlenud istungil ega otsuses diskrimineerimise küsimust.
2.	4-1/78/18 15.01.2018 Tallinna TVK mees	Töötaja palus tuvastada töökiusamine (diskrimineerimine) ning mõista tööandjalt töötaja kasuks välja moraalise kahju hüvitise. Töötaja pöördub TVK poole Tööandja poolse töökiusamise tõttu, palus tuvastada töökiusamise (diskrimineerimise) ja välja mõista moraalise kahju hüvitise. Tööandja lubas vaenulikku ja ebaesteetilist pikaajalist süstemaatilist käitumist töötaja suhtes. Töökiusamiseks luges töötaja tema pidevat tööalast kritiseerimist ebakompetentsuse ja norra keele ebapiisava oskuse pärast ja kontrollimist, eirati kui ta küsis abi raskete tööülesannete täitmisel. Töötaja leidis, et teda alandati tööle asumisest, tal oli alandav ja piinlik olla. Heideti ette töölaua taga söömist, võimlemist, tööalaste spordirõivastega käimist, kaastöötaja laua kasutamist, et töö tulemused on madalad.	TVK töökiusamist (diskrimineerimist) ei tuvastanud ja põhjendas järgmiselt: Töötaja kritiseerimine ja kontrollimine tööandja poolt ei ole töötaja diskrimineerimine, ülemäärane ning ebamõistlik kontroll ega kriitika vaid tööandja seaduslike õiguste teostamine. Töötajat ei ole piiratud rohkem või koheldud erinevalt kui teisi tööandja töötajaid. Tööandjal on õigus keelata töötajatel selline tegevus, mis üldiste tööekspeidamise kohaselt häirivad teiste töötajate tööd, keskendumist ja heaolu. Tööandja poolt töötajale märkuste tegemine, mis puudutas töötaja võimlemist ja söömist töölaua taga, oli põhjendatud. TVK leidis, et tööandja poolt töötajale tehtud piirangud ei olnud diskrimineerivad töökiusamise mõttes.  Otsus on jõustunud.
3.	4-1/82/18 17.04.2018 Tallinna TVK naine	Avaldaja on väitnud avalduses, et töökiusamine takistas töö tegemist, kuid puudub diskrimineerimisnõue.	TVK ei ole otsuse käsitlenud töökiusamist. TVK põhjendas, et töötaja ei ole esitanud nõuet töökiusamise tuvastamiseks ega diskrimineerimisest tuleneva kahju hüvitamise nõuet, seetõttu ei kuulu need nõuded läbivaatamisele.
4.	4-1/252/18 16.05.2018 Jõhvi TVK mees	Töötaja pöördus komisjoni töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamise, diskrimineerimise tuvastamise ja moraalise kahju hüvitamise nõudes. Avalduses töötaja selgitas, et teda koheldi erinevalt teistest töötajatest: 1)ei lubatud töölt varem lahkuda, kuigi teistel oli see lubatud;	TVK ei tuvastanud töötaja diskrimineerimist ega erinevat kohtlemist võrreldes teiste töötajatega. TVK leidis, et töölepingu ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 3 alusel vastas seaduse nõuetele. Töötajat oli teavitatud tema töökohustustest ja juhendatud tööle võtmisel. Tööandja hoiatas töötajat eelnevalt mitmel korral töökohustuste täitmata jätmise pärast ja andis teada, et rikkumine võib kaasa tuua töölepingu

		<p>2) saadeti tööle lattu, kus olid raskemad töötingimused, avaldaja paariline oli aga kogu aeg ilma tööta;</p> <p>3) ei saanud minna lõunale ja puudusid puhkepausid;</p> <p>4) iga kord tööle tulles pidi ta täitma laaduri keskmäärdesüsteemi, puhastama kabiini ning pesema laadurit eelmisel päeval töötanud töötaja järgi;</p> <p>5) juhataja ei korraldanud tööd.</p>	<p>ülesõtmise (tööle hilinemine, töölt varem lahkumine, töölt puudumine, tööülesannete mittenouetekohane täitmine).</p> <p>Otsus on jõustunud.</p>
5.	4-1/557/18 12.06.2018 Tallinna TVK mees	Avaldaja leidis, et töölepingu ülesõtmise TLS § 88 lg 1 p 3 alusel on tühine, sest tegemist on tugeva tööandjapoolse tagakiusamisega lubamatutel meetoditel ja tööandja on ise käitunud avaldajaga ebaseaduslikult ja valesid kasutades. Tööandja ei andnud avaldajale tööriideid ja nt pidi avaldaja töötama garaazhis.	<p>TVK tuvastas, et on põhjendatud avaldaja töölepingu ülesõtmise ilma hoiatamata ning etteteatamistähtaega järgimata. Avaldaja on korduvalt töölt põhjuseta puudunud perioodil 05.-20.02.2018. Avaldaja korduv tööle mitteilmumine ja tööandja töö tegemise takistusest viivitamatult teavitamata jätmise, on käsitletav töötaja kohustuse eriliselt raske rikkumisena. Tööandjapoolset tagakiusamist ega ebaseadusliku käitumist komisjon ei tuvastanud.</p> <p><b>Otsus ei ole jõustunud.</b> Avaldaja esitas kohtule taotluse töövaidlusesaja hagimenetluse korras läbivaatamiseks.</p>
6.	4-1/660/18 11.04.2018 Pärnu TVK naine	Tööandja vaidlustas töötajapoolse töölepingu ülesõtmise. TLS § 91 lg 2 alusel lõpetamise põhjuseks olid: lisaülesannete täitmise kohustus, tervisekontrolli tegemata jätmise ning tervise halvenemine, kaitseriietuse väljastamata jätmise, puhkusesoovide mittearvestamine ning preemia maksmata jätmise. Töötaja leidis, et teda on diskrimineeritud.	<p>TVK ei pidanud diskrimineerimist tõendatuks, sest avaldajale maksti tulemustasu 2017. aasta eest ning tööandjal polnud kohustust tasuda preemiat novembris 2017 ning see ei saanud olla tööandja oluline rikkumine TLS § 91 lg 2 mõistes.</p> <p><b>Otsus ei jõustunud.</b> Töötaja esitas taotluse kohtusse töövaidlusesaja läbivaatamiseks hagimenetluse korras.</p>
7.	4-1/575/18 27.03.2018 Tallinna TVK naine	Avaldaja (alla 3-aastast last kasvatav isik) pöördus TVK-sse avaldusega ebavõrdse ning diskrimineeriva kohtlemise tõttu tööandja poolt ja palus välja mõista moraalise kahju hüvitise .	<p>TVK istungil saavutasid osapoole kokkuleppe ja sõlmisid kompromissilepingu, milles avaldaja loobus esitatud nõuetest ja tööandja kohustus maksma hüvitist 1150 eurot.</p>
8.	4-1/808/18 2.05.2018 Jõhvi TVK naine	Avaldaja leidis, et teda on tööl diskrimineeritud, kuna talle ei teatatud tükitöö hindasid, lisatasu maksti hilinemisega, töölepingut ei saanud kohealt, lekkisid tema isiklikud andmed, süüdistati alusetult praagi tekitamises, riputati stendile tema sünnipäeva andmed, ettevõttes on antisanitaarsed tingimused lõunatamiseks ei antud palgata puhkust. Avaldaja palus välja mõista hüvitise diskrimineerimise eest.	<p>TVK ei tuvastanud, et töötajat oleks koheldud diskrimineerivalt võrreldes teiste töötajatega lähtudes VõrdKS eesmärkidest ega ka SoVS põhimõtetest ja jättis hüvitise välja mõistmata.</p> <p>TVK tuvastas, et tööandja ei ole töötingimustest töötajat teavitanud vastavalt seadusele, antisanitaarne olukord võis olla ruumis, kus töötajad lõunatasid ja riietusruum ei pruugi olla koos söögiruumiga, kuid see ei viita diskrimineerimisele.</p> <p>Sünnikuupäevade riputamine stendile on tööandja tava, ei selgunud, et ainult avaldaja sünnipäeva andmed olid stendil või, et avaldajat koheldi teistest töötajatest erinevalt.</p>

			Otsus on jõustunud.
9.	4-1/829/18 03.05.2018 Pärnu TVK mees	Tööandja vaidlustas töötaja poolt töölepingu ülesütlemise TLS § 91 lg 2 alusel, töösuhe lõppes päevapealt. Ülesütlemisavalduse kohaselt oli tööandja töötaja suhtes käitunud ebaväärikalt (töökiusamine) ning ei kindlustanud teda tööga.	TVK-le ei esitanud töötaja tõendeid töökiusamise, ebaväärika kohtlemise või tööga mittekindlustamise kohta. Otsuses töökiusamist ei tuvastatud. TVK tuvastas töölepingu ülesütlemist tühisuse TLS § 91 lg 2 ja lõpetas töösuhted TLS § 85 lg 4 alusel.  Otsus on jõustunud.
10.	4-1/1170/18 19.06.2018 Tallinna TVK naine	Avalduses töötaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisuse katseajal, kuid puudub diskrimineerimise või töökiusamise tuvastusnõue. Töötaja väitel tekkis tal tööandjaga arusaamatused õppepuhkuse osas. Tulles õppepuhkuselt palus tööandja õppepuhkuse ümber vormistada palgata puhkuseks, töötaja seda ei teinud. Töötaja leidis, et tööandja poolset tagakiusamist väljendas olukord, kus tööandja poolt tuli pärast õppepuhkust sõimu, et avaldajat oli just sellel ajal vaja tööle. Tööandja sõimas töötajat, et töötaja ei oska absoluutselt midagi teha. Tööandja ebaprofessionaalne avaldaja juhendamissüü tekitab stressi, avaldaja tundis mõnitavat ja alandavat suhtumist. Kuigi avaldaja ei pidanud oskama rootsi keelt, andis tööandja talle rootsikeelseid projekte. Avaldajal kästi kirjutada avaldus omal soovil lahkumiseks. Avaldaja seda ei teinud ja temaga lõpetati tööleping katseajal.	TVK otsuses on analüüsitud töölepingu ülesütlemist. TVK luges töölepingu ülesütlemise katseajal tõendatuks. Avaldaja ei pidanud kinni tööajast ja avaldajal olid tööandjaga lahkkelid seoses koolitööde tegemisega tööajal ja ebasobiva töösse suhtumisega.  Otsus on jõustunud.
11.	4-1/1255/18 27.06.2018 Tallinna TVK mees	Avaldaja pöördus TVK-i poole töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamisega TLS § 88 lg 1 p 2 alusel. Leidis, et ebavõrdne kohtlemine oli seoses relvaloa omamisega.	Avaldaja võttis avalduse tagasi, menetlus lõpetatud.
12.	4-1/1491/18 03.08.2018 Pärnu TVK naine	Tööandja vaidlustas töötajapoolse töölepingu ülesütlemise TLS § 91 lg 2 p 1 alusel. Ülesütlemiseavalduse põhjenduste kohaselt on tööandja lubanud kaastöötajal, kohelda töötajat ebaväärikalt, sh diskrimineerivalt, muutes ühepoolset töölepingu tingimusi, süüdistades töötajat alusetult fiktiivsete haiguslehtede võtmises, makstes töötajale töötasu vähem võrreldes teise sama tööd tegeva töötajaga, nõudes töötajalt sõidupäevikut koos kuludokumentidega erinevalt teistest võrreldavatest töötajatest. Lisaks lubas tööandja kolmandal isikul, s.o rendileandjal käituda töötajatega ebaväärikalt. Rikkumised on mõjutanud töötaja tervist.	TVK ei tuvastanud tööandjapoolset diskrimineerivat käitumist töötaja suhtes. TVK hinnangul oli töötajal võimalik keelduda täiendavatest ülesannetest, selle asemel, aga jätkas nende täitmist pika perioodi jooksul. Tõendamist ei leidnud, et töötajat oleks süüdistatud alusetult fiktiivsete haiguslehtede kasutamises. Töötaja ei ole välja toonud faktilisi asjaolusid, mille alusel saaks tuvastada diskrimineerimise olemasolu töötasu maksmisel. Diskrimineerimise kaudne kahtlus ei ole piisav, et lõpetada tööleping. TVK hinnangul pole töötaja tõendanud ülesütlemisavalduse aluseks olevate asjaolude (ebaväärikas kohtlemise lubamine kolmanda isiku poolt) esinemist. TVK tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse ja luges töölepingu lõppenuks TLS § 85 lg 4 alusel.

			Otsus on jõustunud.
13.	4-1/1857/18 24.09.2018 Tartu TVK mees	Avaldaja pöördus TVK-sse töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks TLS 88 lg 1 p 3 ja p 5 alusel. Ülesütleamisavalduses on töötajale pandud süüks mh alluva seksuaalset ahistamist, jõulupeol purjus olekus ebasündsat ja seksuaalselt ahistavat käitumist mitme töötaja suhtes. Tööandja leidis, et töötaja käitumise puhul oli tegemist seksuaalse ahistamisega soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) § 3 lg 1 p 5 kohaselt.	TVK ei nõustunud tööandja väitega, et töötaja käitumine oli ahistav. TVK hinnangul ei ole täidetud tingimused, mille alusel oleks võimalik töötaja käitumist käsitleda ahistamisena. TVK ei tuvastanud, et töötaja oleks jätkanud kellegi suunas ebasobivat käitumist pärast seda, kui ebasobiva käitumise adressaat oleks väljendanud töötajale oma seisukohta, et talle selline käitumine on vastumeelne. Kuna korduvat ebasobivat käitumist ühegi isiku suhtes ei ole toimunud, siis ei saa töötaja käitumist ka ahistamiseks nimetada. TVK tuvastas, et töölepingu ülesütleamise tühisuse ja lõpetas töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel ja mõistis välja hüvitise TLS § 100 lg 3 alusel summas 118 000 eurot.  <b>Otsus ei ole jõustunud</b> , tööandja on esitanud taotluse kohtule töövaidlusasja läbivaatamiseks hagimenetluse korra.
14.	4-1/1866/18 24.09.2018 Tallinna TVK naine	Avaldaja leiab, et tööandja ei ole suhtunud piisava tõsidusega olukorda, kus tema töötajat (töötajaid) ahistatakse ühe töötaja poolt korduvalt, ei ole teostatud mitte mingisuguseid uurimistoiminguid ega töötajate küsitlemist. Tööandja on üheselt mõistetavalt asunud ahistaja poolele ja julgustanud teda esitama Politsei- ja Piirivalveametile valekaebust, leidmaks põhjust avaldajast vabaneda. Töötaja, kelle alluvuses avaldaja töötas (peakokk), tegi pidevalt lähenemiskatseid, mis olid seksuaalse alatooniga.	TVK tuvastas töölepingu ülesütleamise tühisuse TLS § 86 lg 1 alusel ja mõistis välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel 962,94 eurot ja moraalse kahju hüvitise 1000 eurot. TVK hinnangul on tööandja teinud otsuse töölepingu ülesütleamiseks töötajaga üksnes peakoka arvamusele tuginedes, jättes arvestamata avaldaja ning tema kolleegide seisukohaga. TVK tuvastas, et avaldaja kohta negatiivse kirjelduse andnud isik on korduvalt ise kaastöötajatega ebasobivalt ja konfliktiselt suhelnud. Tööandja ei ole läbi viinud põhjalikku uurimist. TVK leidis, et töölepingu ülesütlemine ei ole ka hea usu põhimõttega kooskõlas.  Otsus on jõustunud.
15.	4-1/1899/18 29.07.2018 Tallinna TVK naine	Töötaja esitas TVK-le avalduse, milles palus välja mõista diskrimineerimise ja ootamatu vallandamise eest kahjutasu 3 kuu keskmise töötasu ulatuses. Tööandja sai teada, et töötaja on transnaine ja hakkas töötajasse väga vastikult suhtuma ning vallandas seetõttu.	TVK diskrimineerimist ei tuvastanud ja jättis avalduse rahuldamata. Töövaidluskomisjon leidis, et antud juhul on diskrimineerimise fakti tuvastamine äärmiselt komplitseeritud avaldaja enda poolt antud väga vastuoluliste väidete, oma seisukohtadest korduva taganemise ning uutele seisukohtadele asumise tõttu. Kõigepealt ei ole avaldaja kogu menetluse jooksul suutnud täpsustada, milles tema hinnangul diskrimineerimine seisnes.

			Otsus on jõustunud.
16.	4-1/1920/18 01.10.2018 Pärnu TVK 4-1/2071/18 Liitjuhtum (41/1920/18 naine	Avaldaja vaidlustas töölepingu ülesütlemise TLS § 88 lg 1 p 3 ja p 5 alusel. Töötaja oli seisukohal, et tööleping lõpetati arstil käimise tõttu. Töötajal on osaline töövõimetus ning ta viibis arsti juures. Töösuhte kestel tööandja aktsepteeris töötaja arstil käike, kuid töökohustused tuli tagantjärele täita. Avaldaja hinnangul on vastaspool enda käitumisega avaldajat diskrimineerinud puude tõttu.	TVK ei tuvastanud töötaja ebavõrdset kohtlemist või diskrimineerimist. Küll aga tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse ja mõistis välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel 2862,92 eurot. Tööandja on töötajaid ühte meele kohelnud, mis ei vastanud töötajate rahulolule, kuid diskrimineerimist või puude alusel ebavõrdset kohtlemist ei ole toimunud.  Otsus on jõustunud.
17.	4-1/2222/18 02.11.2018 Tallinna TVK naine	Avaldaja vaidlustas töölepingu ülesütlemise TLS § 89 lg 1 alusel (koondamisega). Tööandja oli teadlik töötaja rasedusest. Töötaja teavitas tööandjat rasedusest töölepingu ülesütlemise avalduse saamise hetkel, enne avaldusele allkirja andmist. Töötaja leidis, et diskrimineeriv käitumine tööandja poolt tekitas talle suurt stressi, emotsionaalset pinget ja muret tema enda ja sündiva lapse tuleviku pärast. Avaldaja palus välja nõuda vastaspoolelt hüvitise 6 kuu töötasu ulatuses 6000 eurot (bruto) ja mõista välja mittevaralise kahju hüvitis 2000 eurot (bruto).	Avaldus võetud tagasi, menetlus lõpetatud.
18.	4-1/2357/18 16.11.2018 Pärnu TVK naine	Töötaja palus TVK-l tuvastada tema ebavõrdne kohtlemine perekondlike kohustuste täitmise tõttu ning välja mõista mittevaraline kahju summas 3000 eurot. Tööandja ütles töötajaga töölepingu üles erakorraliselt TLS § 88 lg 1 p 1 alusel, kuna avaldaja ei olnud pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega terviseseisundi tõttu ja põhjuseks oli toodud, et töötaja on olnud aasta jooksul haiguslehel 135 kalendripäeva. Avaldaja hooldas haiget last ning leiab, et ülesütlemiseks puudus alus, sest avaldaja polnud tööst eemal viibinud enda haigestumise tõttu. Ebavõrdne kohtlemine seisnes koondamise pakkumises eelkõige väikelapsega vanemale.	TVK tuvastas, et vastaspool ei soovinud avaldajat ebavõrdset kohelda ega teinud seda, vastaspool eksis ülesütlemisavalduse esitamisel, kui ei kontrollinud hoolduslehe võimalikkust. Hoolduslehtede ajal ning töösuhte ajal ebavõrdset kohtlemist ei esinenud. Ebavõrdne kohtlemine oli töölepingu lõpetamisel. TVK lõpetas töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel ja mõistis välja hüvitise TLS § 109 lg 2 alusel 1500 eurot ning jättis rahuldamata mittevaralise kahju hüvitise 3000 eurot.  Otsus on jõustunud.
19.	4-1/2594/18 10.12.2018 Tallinna TVK naine	Avaldaja pöördus TVK-sse diskrimineerimise (ebavõrdse kohtlemise tuvastamise) ja hüvitise nõudes.	Menetlus lõpetatud TvLS § 50 punkti 3 alusel, avaldaja istungile mitteilmumine.

Märkused:

- Töövaidlused on valitud avalduse esitamise kuupäeva järgi;

Veebruar 2019, ITI nr 1.1-5/6

- Käsitletud on kõiki ebavõrdset kohtlemist ja diskrimineerimist puudutavaid töövaidlusi, mille lahendamiseks on pöördutud töövaidluskomisjoni.

Kasutatud lühendid:

TVK – töövaidluskomisjon

TLS – töölepingu seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

## Kokkuvõte

2018. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 19 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise või töökiusamisega seotud teemasid. Töövaidluskomisjoni otsus on jõustunud neist 11 menetluses olnud asjas.

Kõige enam ehk 8 töövaidluses sooviti, et komisjon tuvastaks, et töötaja suhtes toimus töökiusamine ning mõistaks välja hüvitise sellest tingitud kahjude katteks koos teiste rahaliste hüvitistega. Kolmel juhul pöörduti komisjoni poole seoses töökohal aset leidnud seksuaalse ahistamisega, kahel juhul seoses töötaja vähenenud töövõimega, kolmel korral seoses diskrimineerimisega perekondlikel põhjustel ja ühel korral seoses töötaja seksuaalse sättumusega ning sellest tingitud ebavõrdse kohtlemisega. Kahes töövaidlusasjas leidis avaldaja, et teda on töösuhte kestel diskrimineeritud, kuid ei osanud välja tuua täpselt, milles täpselt ebavõrdne kohtlemine tema hinnangul seisnes.

1. jaanuaril 2018. aastal jõustunud töövaidluse lahendamise seadus (TvLS) kaotas varem kehtinud rahalise nõude piirmäära töövaidluskomisjoni pöördumisel. See võimaldas ühes diskrimineerimisega seotud vaidluses mõista töövaidluskomisjonil välja hüvitisena 118 000 eurot, kuigi avaldaja nõue oli veelgi suurem. Viidatud töövaidluskomisjoni otsus siiski ei jõustunud, sest pooled otsustasid vaidlust jätkata maakohtus.

Ülejäänud juhtudel on jäänud töövaidluskomisjoni poolt välja mõistetud mittevaralise kahju hüvitamise summad võrreldes varasemate aastatega muutumatuks, küündides kuni 3000 euron.

## Täpsustus

Töölepingu seaduse (TLS) § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele ehk teavitama töötajaid nende õigustest ja kohustustest.

Lähtepunktiks ja alustalaks on see, et iga inimene on väärtuslik ja kõik on seaduse ees võrdsed. **Seega tähendab võrdne kohtlemine diskrimineerimise puudumist.** Ebavõrdne kohtlemine ehk diskrimineerimine on aga see, kui mingi asjakohatu tunnuse tõttu tehakse inimestel vahet. Õigusaktide mõttes tähendab diskrimineerimine, et ühte isikut koheldakse mingisuguse asjaolu tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.

Põhiseadusest tulenevalt ei tohi kedagi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Soolise võrdõiguslikkuse seadus (edaspidi SoVS) reguleerib diskrimineerimist soo alusel ning võrdse kohtlemise seadus (edaspidi VõrdKS) rahvuse, nahavärvuse, puude, vanuse, usundi, seksuaalse sättumuse ning veendumuste alusel.

Diskrimineerimine jaguneb otseseks ja kaudseks. Otsene diskrimineerimine leiab aset, kui isikut koheldakse halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras. Samuti on ahistamine otsene diskrimineerimine. Ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu käitumine või tegevus, mille Veebruar 2019, ITI nr 1.1-5/6

eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Kaudne diskrimineerimine võib olla aga varjatud ning kannatanu ei pruugi olla üks isik, vaid näiteks kõik samasse sotsiaalsesse gruppi kuuluvad isikud, kuna see leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tegevus või tava seab isikud teatud tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda.

Õigus kahjunõude esitamiseks tööandja vastu tekib, kui töötaja õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud. Sellisel juhul võib diskrimineeritu nõuda tema õigusi rikkunud isikult diskrimineerimise ehk kahju tekitava käitumise lõpetamist ning rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist. Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon, lepitusmenetluse korras õiguskantsler või töövaidluskomisjon. Samuti on võimalik diskrimineerimise küsimustes pöörduda soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole, kes nõustab ja aitab inimesi, kes kahtlustavad, et neid on ebavõrdselt koheldud ehk saab anda esmase hinnangu olukorrale.

Kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine ehk ta peab selgelt väljendama milles tema hinnangul diskrimineerimine seisnes. Isik, kelle vastu on avaldus esitatud (tööandja), peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler või töövaidluskomisjon.

Diskrimineerimisega seotud **nõue aegub ühe aasta jooksul** arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

**Tööküsimine tähendab eelkõige korduvat ebameeldivat või alandaval viisil kohtlemist nii, et töötajal endal on raske end selle vastu kaitsta.** Näiteks kui ülemus väljendab oma pahameelt pidevalt kahjudes ja töötajat alandades või kliendid teevad nilbeid nalju, aga tööandja ei võta midagi ette või ülemuse, kolleegi või kliendi poolt toimub füüsiline rünnak. Töökeskkonna vaates on kõigil nendel juhtudel tegemist psühhosotsiaalse ohuteguriga, mida tööandja peab hindama ning mille vähendamiseks või vältimiseks tuleb tööandjal võtta tarvitusele ennetusmeetmed. Täpsemalt: <https://www.tooelu.ee/et/Tooandjale/Tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/Psyhholoogilised-ohutegurid>