

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2016 – 31.12.2016

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, avaldaja andmed, juhtumi nr, TVK	Avalduse sisu	TVK otsus	Edasine
1	18.02.2016 66a, mees 4-1/377 Pärnu TVK (istung Jõhvis)	<p>Lastekaitse üksuse superviisorina töötanud avaldaja täitis oma tööülesandeid edukalt, kuid superviisorite koosolekul pidi avaldaja korduvalt leppima tõrjuvate, irooniliste, ebaviisakate ja kohati ka ründavate märkustega. Olukord komplitseerus 2015. a septembri lõpus mil ametisse asusid kolm terapeuti, kelle tööd pidi avaldaja juhendama. Üks neist hakkas andma negatiivseid hinnanguid avaldaja tööle ning tekitama kollektiivis tarbetuid pingeid; tema kiusav tegevus ei lõppenud ka pärast jutuajamisi avaldajaga; solvangud jätkusid kolleegide ees. Juhtkonna mitte sekkumise tõttu olukord halvenes ning leiab, et temaga on töökeskkonnas käitunud diskrimineerivalt. Tööandja ütles töölepingu üles pärast 2016. a jaanuari alguses toimunud intsidenti, kus avaldaja kolleegi peale häält tõstis. Avaldaja leiab, et tööandja on tema töölepingu üles öelnud seadusevastaselt, kuna arvesse on võetud vaid tema vastu suunatud väiteid, jättes tähelepanuta avaldaja väited töökiusamise osas.</p> <p>Avaldaja palus tuvastada tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisus, mh põhjusel, et ülesütlemise asjaoludeni viis teda tööstress seoses tööalase diskrimineerimisega ning mõista välja hüvitis 5100 €.</p>	<p>TVK leidis, et <u>avaldus ei kuulu rahuldamisele</u> ja töölepingu ülesütlemine oli põhjendatud. TVK leidis, et esitatud kirjalikud tõendid <u>ei tõenda avaldaja diskrimineerimist</u> ning tööandja on tõendanud, et ta ei ole avaldaja pöördumisi töökiusamise osas jätnud tähelepanuta, on vestelnud konfliktide osapooltega ja läbi viinud uurimist nii vahetu tööjuhi, kui asutuse peadirektori poolt.</p>	<p>Jõustumismärget pole taotletud.</p>
2	22.02.2016 4-1/392 28a, naine	<p>Ostu-müügi maakleri ametikohal töötanud avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus, mõista välja hüvitis 8 kuu töötasu ulatuses ehk 4872 €, tuvastada</p>	<p>TVK <u>tuvastas diskrimineerimise ja rahuldab avalduse osaliselt</u>. Tuvastas ülesütlemise tühisuse, kuna tööandja ei ole tõendanud, et avaldaja ei tulnud toime oma tööga ning</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud. Tartu Maakohtu 21.10.16 otsus nr 2-16-7990 jõustus 24.11.16. Kohus leidis, et</p>

	Tartu TVK (istung Põlvas)	<p>diskrimineerimine raseduse tõttu ja mõista välja mittevaralise kahju hüvitis 3000 €.</p> <p>Avaldaja leidis, et töölepingu ülesütlemise põhjuseks ei olnud katseajal tööandja poolt langetatud hinnang tööga hakkamasaamise kohta vaid tööandja eelarvamused ja negatiivne suhtumine avaldajasse seoses rasedusega. Diskrimineeriv töösuhte lõpetamine põhjustas avaldajale tema hinnangul suurt stressi, emotsionaalset pinget, meeleolu, heaolu ja elukvaliteedi langust, masendust, tervise häireid, muret tema enda ja sündiva lapse tuleviku pärast.</p>	märkis, et asjaoludega, mis ei näita tööga hakkamasaamist, ei saa katseaja ebarahuldavaid tulemusi põhjendada ja töölepingut TLS § 86 lg 1 alusel üles öelda. TVK mõistis välja TLS § 109 lg 2 alusel hüvitise 3654 € (6 kuu töötasu) ja diskrimineerimishüvitise 3000 €.	ülesütlemisavalduses toodud põhjusel oli lepingu lõpetamine katseajal lubatud ja seaduslik ning <u>töötajat ei diskrimineeritud</u> . Kohus tuvastas, et otsustus töölepingu lõpetamiseks oli tehtud enne kui kostja sai teada sooga kaasnenud eritunnusest - töötaja rasedusest ning seega ei ole nimetatud asjaolu lepingu lõpetamist mõjutanud. Seetõttu jäävad rahuldamata töötaja nõuded hüvitise saamiseks ja kahju hüvitamiseks.
3	11.03.2016 4-1/532 22a, mees Pärnu TVK (istung Rakveres)	<p>Töötaja tegi tööd betoonelementide valmistajana Soome Vabariigis. Kasutaja-ettevõtte diskrimineeris töötajat, sundides teda tegema ebamõistlikult palju ületunde (12 – 13h päevas), ei lubanud tehasest enne töö lõppemist lahkuda, andis töötajale alandavaid tööülesandeid teiste töötajate järel töökoha koristamiseks, muutis pidevalt töögraafikut (tekitas segadusi transpordiga), märkis töötunde tegelikkusest vähem, keelas põhjendamatult tal kui renditöötajal koju Eestisse sõita, kuigi vastav kokkulepe tööandjaga oli olemas.</p> <p>Avaldaja leiab, et tööandja diskrimineeris teda põhjusel, et ta oli uus töötaja, eestlane ning odav tööjõud.</p>	<p>TVK rahuldab avalduse osaliselt ja mõistis välja ületunnitöö lisatasu ja kinnipeetud tööriietuse maksumuse. Muud nõuded, sh diskrimineerimise tuvastamise nõue jäeti rahuldamata.</p> <p>TVK nõustus, et kasutajaettevõtte kohtles avaldajat võrreldes teiste töötajatega ebaväärikalt ja alandavalt, kuid <u>diskrimineerimist VKS mõttes ei tuvastanud</u>.</p>	Jõustumismärget pole taotletud.
4	14.03.2016 4-1/554 32a, mees Tartu TVK	<p>Töötaja asus tööle autojuhi ametikohale. Probleemid tööandjaga tekkisid, kui viimane palus allkirjastada varalise vastutuse kokkuleppe, millest töötaja keeldus. Seejärel tööandja töötajat enam tööle ei lubanud ning töötaja ütles lepingu erakorraliselt üles. Töötaja hinnangul seisnes tema diskrimineerimine selles, et ettevõttes tööülesandeid ümber jagades jäeti temaga arvestamata, tööandja ähvardas töö kaotusega, on nõudnud töölepinguga mitteettenähtud töö tegemist</p>	TVK lõpetas menetluse kuna töötaja edastas teisel istungil taotluse, milles palub lõpetada töövaidlusasja menetlemine seoses nõuetest loobumise ja kompromisskokkuleppe allkirjastamisega.	-

		ja jätnud selle eest tasu maksmata. Lisaks on tööandja töötajat ebaväärikalt kohelnud ja lubanud seda ka teistel töötajatel teha. Seega nõuab töötaja hüvitist diskrimineerimise eest summas 1000 € ning lisaks ka moraalse kahju tekitamise eest 1000 €.		
5	21.03.2016 4-1/621* 24a, naine Tallinna TVK *Seotud töövaidlus- asjaga nr 4-1/780 (tööandja nõue ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks)	Renditöötajaga sõlmiti mitmeid tähtjalisi töölepinguid. Töötaja ütles lepingu erakorraliselt tööandjapoolse rikkumise tõttu üles, sest leidis, et tööandja on rikkunud seadusest tulenevat kohustust tähtjaliste lepingute sõlmimisel, ei ole kindlustanud teda 2015. a novembris tööga ja kohelnud teda võrreldes alaliste töötajatega ebavõrdselt. Töötaja on esitanud töövaidluskomisjonile avalduse, milles palub kontrollida temaga mitme järjestikuse tähtjalise töölepingu sõlmimise õigsust samalaadse töö tegemiseks, soovib tähtajatut töölepingut kasutajaettevõtja juurde ja kahju hüvitamist.	<u>TVK rahuldab nõuded osaliselt.</u> TVK <u>tuvastas, et tööandja on avaldajat diskrimineerinud.</u> Töötaja on töölepingu üles öeldud põhjusel, et tööandja on tekitanud tema vastu teiste kaastöötajate pahameelt ja vaenu. VõrKS § 3 lg 3 nimetab diskrimineerimiseks muuhulgas ka vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomise. Hüvitise suuruse määramisel lähtus TVK tööandjapoolsest lepingu rikkumisest, töösuhte lühiajalisusest, töötaja töötasust ja sellest, et töötaja <u>ebavõrdne kohtlemine kasutajaettevõtja poolt ei leidnud tõendamist ning tõendamata on diskrimineerimise kestus ja ulatus.</u> Välja mõisteti hüvitis summas 660€.	Jõustumismärget pole taotletud.
6	24.03.2016 4-1/633 26a, mees Pärnu TVK	Segusõlme operaatorina töötanud töötaja palus komisjonil tuvastada töökiusamine ja ebaväärikas käitumine töötaja suhtes, milles see seisneb, aga avaldusest ei selgu. Avalduses kirjutab töötaja pikalt probleemist preemiate maksmisel, sest preemiasüsteem ei ole läbipaistev ja arusaadav.	Komisjoni istungil loobus töötaja ebavõrdsel kohtlemise tuvastamise nõudest ning nõustus tööandja poolt pakutud töötasu kompromiss-summaga. Seetõttu <u>TVK ebavõrdsel kohtlemise asjaolusid ei analüüsinud,</u> muus osas aga rahuldab nõude täielikult, s.t mõistis välja lisatasu summas 1185.44 € (kompromiss-summa).	Jõustumismärget pole taotletud.
7	18.04.2016 4-1/828 49a, mees Pärnu TVK (istung Rakveres)	Töötajal tekkis tööandjaga vaidlus puhkuse ajakava kinnitamisel. Tööandja määras töötaja ajakava järgse puhkuse perioodile 21.03.-19.04., kuigi ettevõttes on kollektiivpuhkus ajavahemikul 18.07.-31.07.2016. Tööandja keeldus töötajapoolsetest uutest puhkuseaja pakkumistest põhjendades seda vajadusega puhata kevadel. Töötaja palub TVK-l annulleerida tema puhkus tööandja määratud ajal ning koostada uus puhkusegraafik töötaja soove (kirjeldatud avalduses) ning tööandja võimalusi arvestades.	TVK leidis, et asjas kogutud tõendid ei anna alust avalduse rahuldamiseks, tööandja oli õigustatud määrama avaldaja puhkuse eelnäidatud ajavahemikule, mistõttu <u>ei saa komisjon tuvastada ka avaldaja diskrimineerimist</u> tööandja poolt puhkuse aja määramisel.	-

		Töötaja leidis, et tööandja diskrimineeris teda põhusel, et talle anti puhkus märtsikuus (ei ole puhkuseks õige aeg), samuti tunnusel, et ta hakkas oma osakonnas liiga palju rääkima ning tema vastu hakati kõrgendatud huvi tundma.		
8	19.04.2016 4-1/840 24a, mees Tartu TVK	Kokk-klienditeenindajana töötanud töötajaga öeldi tööleping erakorraliselt üles põhjuseks mitme kohtutäituri poolt tööandjale täitmiseks saadetud [töötasu] arestimisaktid ning kriminaalne taust. Töötaja leidis, et teda on diskrimineeritud , kuna töökuulutuses ei olnud fakti, et [tööle soovija] ei tohi olla kriminaalkorras karistatud . Töötaja palus ülesütlemise tühisuse tuvastamist, töölepingu lõpetamist, diskrimineerimise tuvastamist ja kokku 3 kuu hüvitise väljamõistmist.	TVK <u>lõpetas menetluse</u> , kuna töötaja edastas istungil avalduse, milles palub lõpetada töövaidlusasja menetlemine seoses kõigist nõuetest loobumisega, kuna pooled sõlmisid kompromisskokkuleppe.	-
9	19.04.2016 4-1/870 52a, naine Pärnu TVK (istung Rakveres)	Tööandja koondas õpetaja (I kooliastmes). Avaldaja leiab, et tööandja on tema töölepingu öelnud üles seadusevastaselt, kuna: 1) loogiliselt pidanuks koondatama III kooliastme õpetajad, mitte avaldaja; 2) tööle jäi pensionär ja veel üks isik, kelle hariduses avaldaja kahtleb; 3) avaldajal on koolitöös kõige enam kogemusi; 4) tööandja ei ole põhjendanud miks koondatakse just avaldaja; 5) tööandja ei ole pakkunud avaldajale vakantset töökohta. Avaldaja hinnangul on teda võrreldes teiste kolleegidega ebavõrdselt koheldud kuid konkreetselt ta seda väita ei saa. Avaldaja palub TVK-l tuvastada ülesütlemise tühisus ning kohustada tööandjat täitma avaldaja töölepingut edasi või pakkuma vakantset töökohta.	TVK <u>jättis avalduse rahuldamata</u> . Komisjon leidis, et tööandja oli õigustatud koondamisel tööle jätmisel eelistama õpetajaid, kel oli nõutud haridus (mööndusteta) olemas ning tööandja <u>on järginud</u> ka TLS § 89 lg 4 nõutud <u>võrdse kohtlemise põhimõtet</u> koondamise läbi viimisel. Avaldaja on ka ise möönnud, et teda ei ole tööle jäänud õpetajatega võrreldes konkreetselt ebavõrdselt koheldud.	-
10	11.05.2016 4-1/1061 29a, mees Pärnu TVK (istung Kuressaares)	Vahimadrusena laeval töötanud töötajal tekkis konflikt teise madrusega, mille tõttu koostati avaldaja suhtes tööandja poolt raport ja eemaldati avaldaja laevalt. Kuna avaldaja hinnangul alustas tüli teine madrus, aga tema suhtes raportit ei koostatud ja teda laevalt ei eemaldatud, siis leidis avaldaja, et tegemist on	TVK <u>jättis avalduse rahuldamata</u> sest leidis, et avaldaja ei ole välja toonud ühtki VKS-s nimetatud diskrimineerimise tunnust, mille alusel tööandja teda väidetavalt kas otseselt või kaudselt diskrimineeris, ja seega <u>ei ole võimalik</u> avaldaja <u>diskrimineerimist</u> tööandja poolt ka <u>tuvastada</u> .	-

		<p>tööandjapoolse diskrimineerimisega. Raporti koostamisega on avaldajat koheldud ebaväärikalt, kuna raportis esitatud väited on moonutatud ega kajasta tegelikkust.</p> <p>Tööandja ütles avaldaja töölepingu üles 02.06.2016 koondamise tõttu, mida avaldaja ei vaidlusta. Töötaja palus TVK-l tuvastada tööandjapoolne diskrimineerimine, kohustada tööandjat lükkama ümber ebaõiged andmed ja mõista tööandjalt välja mittevaraline kahju summas 1000 €.</p>		
11	<p>11.05.2016 4-1/1064 32a, naine Tallinna TVK</p>	<p>Pangatöötajana töötanud avaldaja koondati. Töötaja leiab, et ta koondati töötajate ühingu poole pöördumise tõttu (töötaja soovis AÜ-lt abi ja nõu läbirääkimistes tööandjaga). Töötaja leiab, et selline tööandjapoolne diskrimineerimine on tekitanud talle arvestatava vaimse pinget, stressi ja muret enda ja oma perekonna rahalise seisundi ja toimetuleku pärast. Lisaks tõi töötaja istungil välja, et arenguveestluses sai töötaja hinnangu, mis oli ebaõiglane ja ebavõrdne võrreldes teiste töötajatega suutmata välja tuua tunnust, mille alusel teda diskrimineeriti.</p> <p>Töötaja palub TVK-l tuvastada diskrimineerimine töötajate ühingu kuulumise tõttu ja/või ühingu poole pöördumise tõttu ja välja mõista hüvitis 10 000 €.</p>	<p>TVK jättis avalduse rahuldamata ning <u>diskrimineerimist ei tuvastanud</u>. TVK leidis, et tööandja on tõendanud, et töötaja koondamine ja arenguveestluse läbiviimine ei olnud seotud töötaja kuulumisega töötajate ühingu või pöördumisega ühingu poole. Töötaja väidab, et teda on arenguveestluse hindamisega ebavõrdselt koheldud, aga ei viita tunnusele, mille alusel seda väidetavalt tehti. Tööandja ei olnud arenguveestluse läbiviimisel teadlik töötaja seotusest ametiühinguga ja ei saanud selle tõttu ka töötajat ebavõrdselt kohelda.</p>	-
12	<p>23.05.2016 4-1/1162 25a, naine Tallinna TVK</p>	<p>Töötaja töötas restoran-kohvikus ettekandjana. 2016. jaanuaris teatas ta tööandjale oma rasedusest, misjärel lubas tööandja suusõnaliselt töötaja töötingimusi viimasel kuul hõlpsamaks muuta ja pakkus administraatori ametikohta lubades, et töötaja töötasu ei vähene. Tegelikult pärast rasedusest teadaasaamist vähendas tööandja avaldaja töötunde ja palka.</p> <p>Töötaja hinnangul seisnes diskrimineerimine tööga mittekindlustamises ja väiksema palga maksimises, mille põhjuseks olid tööandja eelarvamused ja negatiivne suhtumine</p>	<p>TVK rahuldab avalduse osaliselt ja mõistis välja saamata jäänud töötasu ning kohustas tööandjat tagama töötajale kokkulepitud mahus tööd ja töötasu. <u>Diskrimineerimise tuvastamise ja hüvitise nõue</u> jäeti TVK poolt <u>rahuldamata</u>. TVK leidis, et puudub vaidlus, et poolte vahelisest kirjavahetusest nähtub, et tööandja on ülesnäidanud hoolivust avaldaja suhtes ning arvestades kaastöötajate kirjalike selgitusi (avaldaja kurdab, et tööd on raske teha ja on pidev väsimus) tundnud muret, kas töötaja on võimeline täitma tööülesandeid nõutaval tasemel, pakkudes erinevaid võimalusi kuni</p>	-

		<p>töötajasse seoses tema rasedusega. Teistel töötajatel töötasu ega tööaega ei vähendatud.</p> <p>Töötaja palub TVK-l tuvastada diskrimineerimine raseduse tõttu, mõista välja mittevaralise kahju hüvitis 3000 € ja saamata jäänud töötasu.</p>	<p>selleni, et vahetuses töötas 2 töötaja asemel 3, et avaldaja saaks rahulikus tempos tööd teha ja võtta rasedale ettenähtud vajalikke puhkepause, pakuti ka töölepingut kindla palgaga (539€ kuus) olenemata töötundidest (avaldaja keeldus sellest), mistõttu TVK <u>ei saa nõustuda avaldaja väitega, et viimast koheldi ebasoodsalt, kuna on rase.</u></p>	
13	<p>27.05.2016 4-1/1209 39a, naine Tallinna TVK</p>	<p>Muuseumi juhina töötanud avaldaja koondati, mida ta peab otseseks diskrimineerimiseks. Töötaja leiab, et tööandja on rikkunud VõrdKS ebavõrdsete töötingimuste kehtestamisel (koolitustele mitte lubamine), ebavõrres töötasus võrreldes samaväärsete struktuuriüksuste ametipostitsioonidega, preemiate mittemaksmisega põhjendamatutel alustel. Samuti seisneb ebavõrdne kohtlemine ebamõistlike, alandavate korralduste andmisel, sealjuures korduvate süüdistuste, sisejuurdluste korraldamise avaldaja suhtes, mille eesmärgiks on avaldaja veendumuse kohaselt tema töölepingu ülesütlemiseks põhjuse otsimine.</p> <p>Töötaja palub TVK-l tuvastada ülesütlemise tühisus ja lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel, mõista välja hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel summas 2850 € ning moraalse kahju hüvitis 2000 €.</p>	<p><u>TVK lõpetas menetluse</u>, kuna avaldaja loobus nõuetest.</p>	-
14	<p>10.06.2016 4-1/1293 <u>Avaldaja on tööandja</u> Töötaja on 30a, mees Tallinna TVK</p>	<p>Hotellis <i>concierge</i> 'i (uksehoidja) ülesandeid täitnud töötaja ütles töölepingu üles TLS § 91 lg 2 alusel. Töötaja on ülesütlemist põhjendanud ja oluliste tööandja poolsete rikkumistena nimetanud tööandjapoolset käitumist olukorras, kus 01.04.2016.a. vastustaja ja veel 5 kaastöötajat esitasid tööandja vastu avaldused töövaidluskomisjonile. Tööandja käskis töötajatel avaldused 24 tunni jooksul tagasi võtta. Kolm töötajat tegid seda, kuid vastustaja keeldus. Peale nimetatud intsidenti on tööandja diskrimineerinud töötajat sundides teda tööle ööajal, hoolimata töötaja tervislikust seisundist, mis ei võimaldanud töötajal ööajal</p>	<p><u>TVK rahuldab avaldaja nõude</u> ja luges lepingu lõppenuks TLS § 85 alusel.</p> <p>TVK otsuse kohaselt <u>ei ole tuvastatud</u> sellise erilise ja olulise hingelise kahju põhjustamine töötajale, mis seaduse mõistes oleks võrreldav <u>diskrimineerimise, ebaväärika kohtlemise või moraalse kahju tekitamisega töötajale</u>. Ka töötaja tervise ohtu seadmine ei ole tõendatud. Tõendatud ei ole tööandja ähvardus ja sund rakendada töötajat õigusvastaselt ootöole. Ebaväärikaks või diskrimineerivaks ei saa lugeda töötaja tasustamist tööandja</p>	Jõustumismärget pole taotletud.

		<p>töötada. Samuti tõstis tööandja kõikide vastustajaga koos töötavate töötajate töötasusid, jättes vastustaja töötasu tõstmata ja boonuse maksmata. Töötaja hinnangul viitab see diskrimineerimisele ja ebaväärikale kohtlemisele, mis on ajendatud isiklikust solvumisest seoses TVK'sse avalduse esitamisega.</p> <p>Tööandja pöördus TVK-sse töötajapoolse lepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks.</p>	<p>palgajuhendi või boonuse maksmise korra kohaselt. (Vastupidine ei ole tõendatud). Töötaja märgib ka ise ülesütlemisavalduses, et töötasu ei olnud ülesütlemise aluseks. Rõhutada tuleb samuti seda, et töötasu muudatused ei olnud ülesütlemise ajaks lõpule viidud ja see informatsioon oli töötajale edastatud.</p>	
15	<p>11.07.2016 4-1/1497 39a, mees Tartu TVK (istung Põlvas)</p>	<p>Avaldaja soovis asuda tööle laste suvelaagrisse kasvatajana, kuid vastaspool teatas pärast esimest kohtumist, et ei soovi temaga lepingut sõlmida.</p> <p>Avaldaja nõuab TVK-le esitatud avalduses töösuhte tuvastamist lisatud meilivestluse põhjal, tuvastada soolisel ja muul alusel diskrimineerimine lähtuvalt seadustest, teha otsus rahaliste nõuete asjas vastavalt lisas esitatud arvutustelele kokku 1 189 €, sh ajakulu eest 201 eurot, majanduslikud kulud 588 eurot ja moraalne kahju 400 eurot. Avaldaja nõuab Vastaspoolet ametlikku kirjalikku vabandamist, kuna püüdis enne vaidluskomisjoni pöördumist Vastaspoolega kokkulepet teha, lubas, et nõuab vabandamist, kui asi jõuab vaidluskomisjoni.</p>	<p>Kuna avaldaja lahkus istungilt ja keeldus komisjoni küsimustele vastamast, siis <u>lõpetas komisjon asja menetlemise</u> ITVS § 15 lg 2 p 2 alusel nõuet sisuliselt hindamata ja rahuldamata.</p>	-
16	<p>13.07.2016 4-1/1547 27a, mees Tallinna TVK</p>	<p>Baarmenina töötanud töötaja pöördus TVK poole seoses saamata jäänud töötasu ja puhkuse hüvitise nõuetega ning palus tuvastada, et tema töösuhte lõppes TLS § 85 lg 1 alusel 30.06.2016.a</p>	<p>TVK rahuldab <u>nõuded osaliselt</u> (puhkusehüvitist vähendati). TVK otsuse kohaselt on tööandja kohelnud avaldajat ebavõrdselt võrreldes teiste töötajatega TLS § 3 tähenduses, sest neile, kes olid kodus tööotel tasuti keskmist palka, mida ei eitanud ka tööandja istungil, samas kui avaldajale jäeti tasumata töötasu 2016.a. juuni kuu eest, sest kuigi TLS § 35 kohaselt tööandja oleks pidanud seda tegema. Puuduvad tõendid, et töö andmata jätmise oleks põhjustanud töötaja süü.</p>	<p>Taotletud jõustumismärget, otsus jõustus 17.10.2016.</p>
17	<p>28.07.2016 4-1/1613</p>	<p>Projektijuhist töötaja koondati, sest tööandja lõpetas senisel aadressil ruumide rentimise.</p>	<p>TVK rahuldab <u>nõuded osaliselt</u>: tuvastas ülesütlemise tühisuse, lõpetas lepingu TLS §</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud nii tööandja kui töötaja poolt.</p>

	33a, naine Tallinna TVK	Samas ei olnud töötaja töökoht seotud konkreetse aadressiga vaid märgitud, et töökoht asub Tallinnas. Tööd teises Tallinnas asuvas kontoris ei pakutud. Samas aga ei koondatud avaldajaga sama tööd teinud meessoost töötajat, mida avaldaja peab diskrimineerimiseks soo tunnusel . Töötaja palub tuvastada ülesütlemise tühisus, lõpetada tööleping TVK poolt ja välja mõista hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel 4054,68 €. Lisaks palub välja mõista ka vähem tasutud töötasu ja viivis ning diskrimineerimisega tekitatud moraalse kahju eest hüvitis 4054,68 € (3 kuu töötasu).	107 lg 2 alusel ja mõistis välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel summas 4054,68 €, muus osas jäeti avaldus rahuldamata, sh <u>ei tuvastanud TVK diskrimineerimist soo tunnusel</u> . TVK märkis otsuses, et töötaja ei ole oma avalduses märkinud ega komisjoni istungil selgitanud, kuidas diskrimineerimine teda mõjutanud on. Pelgalt väide, et tööandja on tööle jätnud meessoost töötaja, kelle töötulemused on halvemad, ei saa olla soo tunnustel diskrimineerimise tuvastamise aluseks.	Toimik välja nõutud Harju Maakohtu poolt 2017. a jaanuari alguses. Vaidlused nr 2-16-19287 (töötaja hagi) ja 2-16-19309 (tööandja hagi) on hetkel kohtus pooleli.
18	02.08.2016 4-1/1630 24a, naine Pärnu TVK	Juhataja-sportspetsialistina töötanud töötajaga õeldi tööleping üles katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Töötaja viibis sel hetkel haiguslehel rasedusega seotud terviseprobleemide tõttu. Töötaja leiab, et teda on diskrimineeritud raseduse tõttu . Töötaja palub tuvastada ülesütlemise tühisus ning hüvitis diskrimineerimise ja töölepingu alusetu lõpetamise eest 6 kuu töötasu ulatuses (6 x 600 €).	<u>TVK rahuldab nõuded osaliselt</u> : tuvastas ülesütlemise tühisuse, lõpetas töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel ja mõistis välja hüvitise 1 kuu töötasu määras 600 €, muus osas jäeti avaldus rahuldamata, sh <u>ei tuvastanud TVK diskrimineerimist töölepingu ülesütlemisel</u> . TVK märkis otsuses, et kuna töötaja ei ole välja toonud diskrimineerimise õiguslikku alust, ta oli rikkunud oma töökohustusi, siis ei saa tööandjat lugeda temaga töölepingut ülesöelnuks diskrimineerimisel raseduse või pikema töövõimetuse tõttu.	Taotletud jõustumismärget, otsus jõustus 25.11.2016.
19	13.09.2016 4-1/1936* 31a, mees Tallinna TVK *Menetlus ühendatud töövaidlusasjaga nr 4-1/1661 (tööandja nõuded töötaja vastu)	Laotöötaja-tehnikuna töötanud avaldaja ütles töölepingu erakorraliselt üles TLS § 91 lg 2 alusel põhjusel, et tööandja viivitas oluliselt töötasu maksimisega, kohtles töötajat ebaväärikalt ja ahistas. Tööandja kohtles töötajat halvemini põhjusel, et ta mehe ja isana võttis aktiivselt osa laste eest hoolitsemisest (viibis hoolduslehel). Töötaja palub TVK-l tuvastada diskrimineerimine töösuhtes lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu , mõista välja hüvitis 3000 €, hüvitis TLS §100 lg 4 alusel,	<u>TVK rahuldab nõuded osaliselt</u> ja mõistis välja vaid saamata jäänud töötasu. Erakorraline ülesütlemine loeti tühiseks. TVK märgib oma otsuses, et käesoleval juhul ei ole aset leidnud selline tööandja käitumine või käitumise lubamine, mida iga mõistlikult käitunud töötaja oleks võinud pidada töötaja suhtes ahistavaks, sh solvavaks ja häirivaks ning mis võinuks kaasa tuua ähvardava, vaenuliku, halvustava töökeskkonna. Seega <u>ei ole tõendamist leidnud tööandja ebaväärikas käitumine töötaja suhtes või töötaja diskrimineerimine</u> .	Jõustumismärget pole taotletud.

		saamata jäänud töötasu ja lisatasu ületunnitöö eest.		
20	20.06.2016 4-1/1973 <u>Avaldaja on tööandja</u> Töötaja on 30a, naine Tallinna TVK	<p>Sekretär-operaatori ametikohal töötanud töötaja ütles töölepingu erakorraliselt üles TLS § 91 lg 2 alusel. Töötaja pidas oluliseks lepingurikkumiseks eelkõige vanemsekretäri ebaväärikat käitumist töötaja suhtes, mis sai alguse juba 2014.a. (nt keeldus vanemsekretär töötajale tasuta üritusepiletite andmisest, öeldes, et esmajärjekorras saavad piletid lastega pered ja elukaaslasega ettevõtte töötajad. Töötaja hinnangul oli tegemist diskrimineerimise perekonnaseisu alusel). Töötaja väidab, et ta on mitmel korral pöördunud suuliselt osakonnajuhataja poole, et lahendada probleemi, kuid tulemusteta. Lisaks hakkas 2016.a. juunist tööandja esitama temale põhjendamatuid pretensioone ja kirjalikke ettekirjutusi.</p> <p>Tööandja pöördus TVK-sse töötajapoolse lepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks.</p>	<p>TVK rahuldab avaldaja nõude ja luges lepingu lõppenuks TLS § 85 alusel.</p> <p>Töötaja ei ole esitanud kirjalikke tõendeid ning puuduvad tunnistaja ütlused, et tööandja on sellist vanemsekretäri poolset käitumist toetanud või lubanud. Siiski juhib <u>töövaidluskomisjon tööandja tähelepanu ohumärkidele</u>, mis tulenes 2015.a. peetud arenguveestlusest töötajaga ja töötaja seletuskirjast 16.06.2016.a., kus töötaja märgib, et vahetu ülemus (vanemsekretär) on tema suhtes käitunud mitteprofessionaalselt, lugupidamatult ja solvavalt. Tööandja ei ole nendele märkustele reageerinud ja on olukorda ignoreerinud. Samas tööandja e-kirjast töötajale 02.09.2016.a. võib järeldada, et <u>töötaja ei ole andnud tööandjale varem arusaadavalt teada, et vanemsekretär kohtleb teda ebaväärikalt, alandavalt või diskrimineerivalt</u>. Kui töötaja teatas, et tal ei ole halva enesetunde pärast võimalik tööle tulla, kuna olukord on tema jaoks muutunud talumatuks, teatas tööandja, et soovib töötajaga tekkinud olukorda arutada ja leida lahendus. Töötaja ei vastanud tööandja ettepanekule asja koos arutada, ei ole andnud tööandjale mõistlikku võimalust olukorrale reageerida ning esitas avalduse töösuhte ülesütlemiseks.</p>	Jõustumismärget pole taotletud.
21	09.11.2016 4-1/2327 48a, naine Tartu TVK (istung Jõgeval)	Avalduse kohaselt diskrimineeriti töötajat tema veendumuste tõttu. Töötaja veendumuseks oli pidada kinni ettevõtte töösisekorraeeskirjadest ja käitumisjuhustest. Veendumus, et suhtlemine töötajate vahel on läbipaistev ja vahetu, õiglase tagasisidega, et ettevõttes toimiks demokraatia kõikide töötajate suhtes, mis seisnes selles, et töötajad tohivad ennast vabalt tunda ja väljendada. Töötajad ei peaks end tundma pinge ja hirmu all seepärast, et keegi võib nende suhtes kaebusi esitada. Töötaja leiab, et	TVK ei tuvastanud töötaja diskrimineerimist veendumuste tõttu. TVK selgitab oma otsuses, et sisekorraeeskirjade ja käitumisjuhuste koostamise eesmärgiks on anda üldistatud kujul juhiseid mõlema töölepingu poole huvides ning tuginemist nendele dokumentidele ei saa käsitleda töötaja veendumusena, vaid tegemist on töösuhte tuleneva kohustusega. TVK on seisukohal, et VõrdKS näeb mõiste "veendumus" all pigem isiku personaalseid	-

		teda on diskrimineeritud veendumuste tõttu töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel ning töölepingu lõpetamisel.	hoiakuid või tõekspidamisi ühiskonnas üldlevinud paradigmatel suhtes nagu nt poliitika, usk jne. TVK on seisukohal, et töötaja on andnud mõistele "veendumus" meelevaldse tõlgenduse, mis ei ühti VõrdKS-s esitatuga. TVK-le esitatud dokumentidest ja tõendistest nähtub, et osapoolte vahel esinesid laiaulatuslikud kommunikatsiooni-probleemid ning suutmatus neid konstruktiivselt lahendada. Eelnimetatud asjaolu ei saa aga segamini ajada diskrimineerimisega.	
22	21.11.2016 4-1/2433 43a, naine Tallinna TVK	Sotsiaaltöötajaga lõpetati töösuhe koondamise tõttu. Täiendatud avalduse kohaselt on töötaja arvamusel, et tööleping lõpetati tema puude tõttu ning tööandja rikkus võrdse kohtlemise põhimõtet , sest ei pakkunud töötajale sobivat teist töökohta, milleks töötajal oli kvalifikatsioon olemas. Lisaks kirjeldab töötaja erinevaid juhtumeid, milles leiab, et teda on diskrimineeritud puude tõttu (töökohale vajaliku abivahendi hankimata jätmine, töötervishoiuarsti otsuse mittetäitmine, koolitustel ja täiendõppel osalemise mittelubamine, puude tõttu ahistamine). Täiendatud avalduses palub tuvastada diskrimineerimise puude tõttu , tuvastada ülesütlemise tühisus ja lõpetada leping TVK poolt, määrata hüvitiseks 6 kuu töötasu (5670 €) ning diskrimineerimisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitis 3000 €.	<u>Menetlus TVK-s on hetkel pooleli.</u> Uus istung määratud veebruarisse 2017. a.	-
23	09.12.2016 4-1/2566 <u>Avaldaja on tööandja</u> Töötaja on 25a, naine Tartu TVK	Tööandja esitas kosmeetikuna tööatanud töötajale 25.11.2016 koondamisteate, mille tulemusena koondatakse ametikoht alates 30.12.2016. Töötaja esitas tööandjale 28.11.2016 lahkumisavalduse, milles teavitab tööandjat, et seoses tööandjapoolse diskrimineerimisega teiste töötajate juuresolekul, vallandamise ähvardusega ning töötaja ebaväärika kohtlemise tõttu soovib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda alates 01.12.2016.	<u>TVK jättis nõuded rahuldamata.</u> TVK märgib otsuses, et <u>töötaja ei ole esitanud diskrimineerimise alust</u> , mis tuleneks VõrdKS-st ning oleks sellega kooskõlas. TVK-l ei ole võimalik tuvastada diskrimineerimist muudel alustel, mis ei tulene VõrdKS-st. TVK-le esitatud dokumentide ja teabe alusel <u>ei ole TVK tuvastanud tööandja poolt töötaja diskrimineerimist VõrdKS tähenduses.</u>	-

		<p>Tööandja pöördus TVK-sse töötajapoolse lepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamiseks.</p> <p>TVK istungil kirjeldas töötaja tööandjapoolset diskrimineerivat käitumist järgmiselt: "Süüdistati tegevjuhi poolt, et töötaja koos kaastöötajatega olevat salongi põhja vedanud. Diskrimineerimine on ka see, et tööandja solvab. Töötaja keeldus pealesunnitult töölepingu muutustest."</p>	<p>Küll aga leidis TVK, et tööandjapoolne töötaja ebaväärikas kohtlemine on tuvastamist leidnud (sh läbi tunnistajate ütluste). Töötajapoolne töölepingu erakorraline ülesütleamine tugineb seega ülesütlemisalusele ning on kehtiv.</p>	
24	<p>20.12.2016 4-1/2633 46a, mees Tartu TVK (istung Põlvas)</p>	<p>Õpetaja tööleping lõpetati TLS § 86 lg 1 alusel katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu. Töötaja leiab, et ülesütleamisavalduses välja toodud põhjus, avaldajal on „kinnistunud maailmavaade”, viitab diskrimineerimisele ning leping on üles öeldud veendumuste tõttu.</p> <p>Töötaja palub TVK-l tuvastada töötaja diskrimineerimine, ülesütleamise tühisus, lõpetada leping TLS § 107 lg 2 alusel ning mõista TLS § 109 lg 1 alusel välja hüvitis 3 kuu keskmise töötasu ulatuses summas 2592,39 €.</p>	<p>TVK jättis avalduse rahuldamata. Otsus tehtud 19.01.2017.</p> <p>TVK leiab oma otsuses, et ülesütlemine oli põhjendatud ning töötaja on ülesütleamisavalduse tekstist välja rebinud sõnapaari „kinnistunud maailmavaade” ja väidab alusetult, et tööleping on lõpetatud sel põhjusel. Komisjon leiab, et suhtlemisoskus, empaatiavõime ning meetodiliste uuendustega kaasaskäimine on õpetajatööks vajalik ning töötajalt nende omaduste eeldamine tööga nõutaval tasemel toime tulemiseks ei ole tööandja poolt põhjendamatu ega diskrimineeriv.</p>	Otsus pole jõustunud.
25	<p>20.12.2016 4-1/2635 25a, naine Tallinna TVK</p>	<p>Avaldaja asus tööle müügikonsultandina juveelipoes. Tööandja ütles töölepingu üles TLS § 86 lg 1 alusel seda põhjendamata. Töötaja hinnangul oli põhjuseks tema rasedus.</p> <p>Töötaja palub tuvastada töölepingu üles ütleamise tühisus ja ennistada töötaja tööle ning mõista välja eemal viibimise tõttu saamata jäänud töötasu, tuvastada diskrimineerimine raseduse tõttu ja mõista välja mittevahalise kahju hüvitis 3000 €.</p>	<p>Kuna avaldaja ega tema esindaja istungile ei ilmunud ega tõendanud mitte ilmumise takistatust, siis lõpetas TVK menetluse juhindudes ITVS § 15 lg 2 p 2. Otsus tehtud 24.01.2017, pooltele tehakse see teatavaks 31.01.2017.</p>	Otsus pole jõustunud, avaldajal võimalik ITVS § 15 lg 3 alusel taotleda menetluse uuendamist.

Kokkuvõte

2016. aastal lahendasid TVK-d **25** diskrimineerimise või ebavõrdse kohtlemisega seotud vaidlust, kus kolmel juhul leidis tõendamist töötaja ebavõrdne kohtlemine või diskrimineerimine tööandja poolt. Neist ühel juhul tuvastas TVK töötaja diskrimineerimise raseduse tõttu töölepingu lõpetamisel, kuid maakohus tühistas TVK otsuse leides, et otsustus töölepingu lõpetamiseks oli tehtud enne kui kostja (tööandja) sai teada sooga kaasnenud eritunnusest - töötaja rasedusest ning seega ei ole nimetatud asjaolu lepingu lõpetamist mõjutanud. Teisel juhul tuvastas TVK renditöötaja diskrimineerimise, sest

tööandja oli loonud vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna töö, (tõendamata oli diskrimineerimise kestus ja ulatus!) kuid ebavõrdne kohtlemist kasutajaettevõtja poolt ei leidnud tõendamist. Kolmanda vaidluse puhul, kus töötaja nõudis tööandjalt pärast töösuhte lõppemist saamata jäänud töötasu ja puhkusehüvitist, leidis TVK omal algatusel, et tööandja kohtles töötajat ebavõrdselt võrreldes teiste töötajatega TLS § 3 tähenduses, sest neile, kes olid kodus tööotel tasuti keskmist palka, samas kui avaldajale jäeti töötasu maksmata, kuigi TLS § 35 kohaselt tööandja oleks pidanud seda tegema.

Kaks vaidlust lõpetas TVK ITVS § 15 lg 2 p 2 alusel põhjusel, et avaldaja (töötaja) lahkus istungilt või jättis istungile ilmumata ilma, et oleks tõendanud mitte ilmumise takistatust. Kolmes töövaidluses oli avaldajaks tööandja, kes pöördusid TVK poole töötaja poolse erakorralise ülesütlemisavalduse tühistamise nõudega. Kuigi kõigil juhtudel oli töötajate arvates lepingu erakorraline ülesütlemine põhjendatud, sest tööandja oli neid ebaväärikalt kohelnud või diskrimineerinud, siis kahe töövaidluse raames ei leidnud ebavõrdne kohtlemine või diskrimineerimine tõendamist ning ülesütlemisavaldused tühistati. Ühel juhul aga jättis TVK tööandja nõude rahuldamata leides, et kuigi diskrimineerimine ei leidnud tõendamist, siis oli lepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt põhjendatud tööandjapoolse ebaväärika kohtlemise tõttu.

Nelja töövaidluse puhul loobusid töötajad nõuetest ja palusid menetluse lõpetada, sest saavutasid tööandjaga kompromissi. Kaks töövaidlust on hetkel veel pooleli, neist üks maakohtus (TVK diskrimineerimist soo alusel ei tuvastanud) ja teisel juhul TVK-s (uus istung määratud 2017. a veebruarisse; vaidlusküsimuseks töösuhte lõpetamine ning töötaja ebavõrdne kohtlemine ja diskrimineerimine puude alusel).

Nagu ka varasematel aastatel, siis töötajad ei suuda sageli välja tuua, millest tulenevalt nad leiavad, et neid on diskrimineeritud. Probleemne on ka ebavõrdse kohtlemise tõendamine. Diskrimineerimisvaidlustes nõutud mittevaralise kahju hüvitised on väga erinevad: alates 1000 eurost kuni 10 000 euroni (välja mõisteti hüvitised kahel juhul: 660 € ja 3000 €, viimane tühistati maakohtu poolt).

Märkused:

- Töövaidlused on valitud avalduse esitamise kuupäeva järgi;
- Töötajate vanus märgitud avalduse esitamise hetkega;
- TVK-d lahendavad töövaidlusasju erinevates piirkondades, nt Pärnus asuv TVK lahendab töövaidlusi ka Jõhvis, Rakveres ja Kuressaares;
- Käsitletud on kõiki ebavõrdset kohtlemist ja diskrimineerimist puudutavaid töövaidlusi.
- Avalduste osas, mis TVK jättis rahuldamata on tabeli viimases lahtris ("edasine") märgitud "-" põhjusel, et ei ole mõistlik sinna märkida nt "*Jõustumismärget pole taotletud*", sest reaalselt ei ole ükski avaldaja (olgu siis tööandja või töötaja) taotlenud jõustumismärget otsusele, millega ei rahuldatud tema nõudeid

Kasutatud lühendid:

TVK – töövaidluskomisjon

TLS – töölepingu seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

ITVS – individuaalse töövaidluse lahendamise seadus

Kokkuvõtte koostas:

Kairit Ehala, õigustalituse peajurist

Jaauar 2017

ITI nr **1.1-5/12**