

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja töökiusuga seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2019 – 30.06.2020

Kokkuvõtte koostas peadirektori asetäitja Meeli Miidla-Vanatalu tööinspektsiooni infosüsteemi ITI andmete põhjal.

2019. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 22 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise või töökiusamisega seotud teemasid. Aasta varem jõudis töövaidluskomisjoni 20 samade teemadega soetud vaidlust. 2020. aasta esimesel poolaastal on ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks pöördutud töövaidluskomisjoni 7 korral.

2019. aastal sooviti enim tuvastamist, et töötaja suhtes toimus töökiusamine ning mõistetakse välja hüvitis sellest tingitud kahjude kattteks koos teiste rahaliste hüvitistega. Neljal juhul pöörduti töövaidluskomisjoni seoses diskrimineerimisega perekondlikel põhjustel. Mitmel juhtumil leidis avaldaja, et teda on töösuhte kestel diskrimineeritud, kuid ei osanud välja tuua täpselt, milles täpselt ebavõrdne kohtlemine tema hinnangul seisnes.

Kuus ebavõrdse kohtlemise ja/või töökiusamisega seotud vaidlust lõppes pooltevahelise kompromisskokkuleppega. Töövaidluskomisjon tuvastas vaid ühel juhul, et tööandja diskrimineeris töötajat ning mõistis töötajale välja mittevaralise kahju hüvitise summas 1200 eurot. Alljärgnevalt on lisatud ülevaade 2019. aasta ning 2020. aasta esimese kuue kuu jooksul töövaidluskomisjonis lahendatud ebavõrdse kohtlemise ja/või töökiusamisega seotud töövaidlustest.

Taust ja 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.

Diskrimineerivana käsitletakse olukorda, kui ühte isikut koheldakse tema soo, lapsevanemaks olemise, rahvuse, nahavärvuse, puude, vanuse, usundi, seksuaalse identiteedi, veendumuste, ametiühingu liikmeks olemise tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras. Diskrimineerimise kahtlus saab tekkida peamiselt samalaadses olukorras olevaid inimesi võrreldes. Diskrimineerimise peamine põhjus on negatiivne hoiak või eelarvamus - kui see on tõendatav, siis ei ole vaja võrdlusisikuid määrata (nt rassism, rasedate diskrimineerimine, puudega inimese ahistamine).

*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.*

TÖÖINSPEKTSIOON

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

Kes kahtlustab diskrimineerimist, peab esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimus diskrimineerimine. S.t peab kirjeldama juhtunut, selgitama, miks peab juhtunut diskrimineerimiseks. Lisama peab tõendid, mis on avaldaja käsutuses. Tõendite vorminõudeid ei ole. Soovitav on viidata võrdlusisikule (nt varem sama tööd teinud vastassoost isik sai kõrgemat palka). Raseduse tõttu ja rassilise diskrimineerimise tõttu ei ole üldjuhul võrdlusisikut vaja.

Töökiusust kui töökeskkonna psühhosotsiaalsest ohutegurist: Tööandajale on eri seadustega pandud kohustus tagada töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus sätestab, et tööandja peab psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda. Töölepingu seaduse § 28 lg 2 punkt 6 kohustab tööandjat tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Ehk kokkuvõttes kehtib põhimõte, et tööandja peab tegema kõik endast oleva, et ükski töötaja ei tunneks ennast ka emotsionaalselt töökeskkonnas halvasti.

Töövaidluste käigus töövaidlusorganite antud soovitustega, mida töökiusamise juhtumite puhul tulevikus järgida, saab pikemalt tutvuda Tööelu portaalis <https://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/psyhholoogilised-ohutegurid/Tootajale-psyhholoogilistest-ohuteguritest>

2019. aasta vaidlused

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, andmed otsuse jõustumise kohta	Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse (TVA) sisu	Töövaidluskomisjoni (TVK) otsus
1	15.01.2019, 4-1/129/19, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus tööandja vastu, et vaidlustada töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 86 lõike 1 alusel katseaja ebarahuldavata tulemuste tõttu ning taotleda töölepingu lõpetamist töövaidluskomisjoni otsusega TLS §107 lg 2 alusel, mõistes endiselt tööandjalt välja	TVK otsustas rahuldada töövaidlusavalduse osaliselt, sh: 1) lugea tuvastatuks, et töötaja tööleping lõppes TLS § 86 lg 1 alusel (ülesütlemine on kehtiv); 2) jätta rahuldamata nõuded töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel ning hüvitise nõue õigusvastase erakorralise töölepingu lõpetamise eest summas 5400 eurot (bruto).

		<p>õigusvastase ülesütleamise hüvitise nõude 5400 eurot.</p> <p>Lisaks taotles avaldaja, et töövaidluskomisjon tuvastaks töökiusamise (diskrimineerimise ning mõistaks mõista tööandjalt välja moraalse kahju hüvitis summas 1200 eurot.</p>	<p>3) välja mõista endiselt tööandjalt avaldaja kasuks mittevaralise kahju hüvitis summas 1200 eurot.</p> <p>Täpsustus: Avaldaja pole tõendanud, et kolleegi käitumine oleks olnud tema suhtes ebavõrdne või diskrimineerimine. TVK selgitab, et tööandjal on kohustus kontrollida töötajat. Kiusajana viidatud isik oli tunnistajate ütluste kohaselt isik, kellel oli kohustus veenduda koosolekute sujuvas läbiviimises ja töötajate ülesannete täitmisega. Selle alusel on TVK seisukohal, et vastaspoole kontroll oli tööandja seaduslike õiguste teostamine. Töövaidlusasjas ei ole tõendatud, et avaldajat oleks viidatud isiku poolt piiratud rohkem või koheldud erinevalt kui teisi tööandja töötajaid. Tööandjal on õigus keelata töötajatel selline tegevus, mis üldiste töekspidamiste kohaselt häirivad teiste töötajate tööd, koosoleku läbiviimist või üldist heaolu ja meeskonnatööd. Tööandja poolt töötajale märkuste tegemine, mis puudutas töötaja tegevust koosolekul pikemalt esinemisel või varasema lahkumissoovi esitamisel, oli komisjoni hinnangul põhjendatud. TVK on seisukohal, et tööandja poolt töötajale tehtud piirangud ei olnud diskrimineerivad töökiusamise mõttes. TVK hinnangul võis diskrimineeriv käitumine, mis esines töökiusamise teel, tulla avaldaja käitumisest konkreetsel koosolekul ja koosoleku järgselt. TVK selgitab seda seetõttu, et TVK hinnangul sai vastaspoole töötajate poolt diskrimineeriv käitumine alguse pärast toimunud koosolekut, kus viidati avaldaja onaneerimisele. Vääriti mõistmise tõttu ilmselt jätkus see teema Skype-koosolekul. TVK hinnangul pole vastaspool ehk endine tööandja suutnud töövaidluses tõendada diskrimineerimise (töökiusamise) mitte esinemist. Eeltoodu alusel on TVK seisukohal, et avaldaja suhtes pandi toime diskrimineerimine töökiusamise teel alates koosolekust kuni töölepingu lõppemiseni. Töövaidlusasjas on TVK hinnangul tuvastatud diskrimineerimine töökiusamise teel ning TVK rahuldab avaldaja nõude mittevaralise kahju saamiseks summas 1200 eurot.</p>
2	18.01.2019, 4-1/174/19, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus tööandja vastu töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamise, töölepingu töövaidluskomisjonis lõpetamise ja hüvitise, mittevaralise kahju, töötasu ja õppepuhkusetasu nõudes, samuti nõudes tuvastada tööandja kelmuslik käitumine töölevõtmisel, võrdsekohtlemise põhimõtte	TVK otsustas jätta avaldus rahuldamata. Täpsustus: Avaldaja on palunud tuvastada diskrimineerimine soolise ja ametiühingusse kuulumise tunnustel ning tuvastada avaldaja ebavõrdne kohtlemine õppepuhkuse andmisel.

		<p>rikkumine ja sooline diskrimineerimine ning diskrimineerimine ametiühingusse kuulumise tõttu.</p>	<p>Avaldaja selgitab, et tööandja ei pidanud tema töötasust kinni ametiühingumaksu. Samas möönab avaldaja, et ei ole tööandjale töötasust kinnipidamise avaldust teinud.</p> <p>Töötaja leiab, et kolmest meesterahvast koosneva arendusmeeskonna vastuseis töötajale on tingitud ühelt poolt tööandjast, kes ootab töötajalt haridustehnoloogi tööülesannete täitmist, kuid ei lülita teda kooli struktuuri või arendusmeeskonna koosseisu ning teiselt poolt arendusmeeskonnast, kes ei suutu töötajasse kui võrdsesse meeskonnaliikmesse. Töötaja esitab tööandjale süüdistuse soolises diskrimineerimises.</p> <p>TVK, hinnanud avaldaja esitatud faktilisi asjaolusid kogumis ei leia, et võis olla toimunud avaldaja diskrimineerimine ametiühingusse kuulumise tõttu või soolise tunnuse alusel.</p> <p>Diskrimineerimiseks tuleb lugeda juhtum, kui valdkonnas kus diskrimineerimine on keelatud, koheldakse või on koheldud või võidakse kohelda üht inimest halvemini kui teisi või hüpoteetiliselt inimest samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2). Konkreetse keelatud diskrimineerimise alusega seotud tunnusele vastav inimene on teistega võrreldes asetatud ebasoodsamasse olukorda ja see pole objektiivsetel põhjendatav mingi seadusliku eesmärgi ning selle saavutamise vahendite asjakohasuse ja vajalikkusega (VõrdKS § 3 lg 4). Tahtlus diskrimineerimiseks ei ole siinjuures oluline, diskrimineerimist hinnatakse tulemuse st. ebasoodsama olukorra põhjal. Diskrimineerimine tähendab isiku kohtlemist halvemini või paremini võrreldes kellegi teisega. Vajalik on isik (reaalne või hüpoteetiline), kellega võrrelda – isikut, keda on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda põhimõtteliselt samas olukorras soodsamalt ning ainukeseks erinevuseks on konkreetne alus, käesoleval juhul töötajate usaldusisikuks olemine.</p> <p>Avaldaja ei ole teinud ise ühtegi tegevust, et tööandjal oleks olnud võimalus avaldaja ametiühingumaksu töötasust kinni pidada ning ametiühingule tasuda.</p> <p>Avaldaja soolise diskrimineerimise nõue on töövaidluskomisjonile ebaselge. Avaldaja ei ole mõistlikult põhjendanud ega toonud välja asjaolusid, miks ta leiab, et teda on sooliselt diskrimineeritud. Eeltoodust tulenevalt tuleb avaldaja diskrimineerimise tuvastamise nõue jätta rahuldamata.</p>
--	--	--	---

3	<p>18.01.2019, 4-1/178/19, Mees</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus tööandja vastu järgmiste nõuetega: töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse tühisuse tuvastamise ja alternatiivselt tuvastada vastaspoole hea usu põhimõtte rikkumine ning avaldaja ebavõrdne kohtlemine seoses töölepingu ülesütlemisega, töösuhte lõpetamise, hüvitise nõue TLS § 109 lg 1 alusel ja mittevaralise kahju hüvitise nõue</p>	<p>TVK otsustas jätta avaldus rahuldamata.</p> <p>Täpsustus: TVK-le esitatud tõendite pinnalt (töötajate võrdlusanalüüs, töötaja töölt eemal viibimised, konfliktsituatsioonide kirjeldused, tööaja muutmisega seotud tõendid) ei saa TVK asuda seisukohale, et tööandja oleks koondamissituatsioonis kohelnud töötajalt ebavõrdselt või otsustanud töötaja koondada ilma selleks õiguslikku alust omamata. Tööandjal (teostades kaalutlust õiglaselt ja vastavalt TLS § 89 nõuetele) on õigus otsustada koondamissituatsioonis, kes töötajatest koondatakse.</p> <p>Töötaja on põhjendanud, et isegi kui koondamissituatsioon leiab kinnitust, on just töötajaga töösuhte koondamise tõttu üles ütlemise vastuolus hea usu põhimõttega. TVK töötaja seisukohaga ei nõustu. TVK-le ei ole esitatud tõendeid selle kohta, et tööandja oleks lubanud töötajale, et talle jääb vaatamata koondamisolukorrale töökoht alles või et tööandja oleks lubanud töötajat kohelda eriliselt või paremini seetõttu, et töötaja oli peatselt isaks saamas. TLS § 89 lg 5 järgi on tööle jäämise eelisõigus töötajal, kes kasvatab alla 3 aastast last. Koondamisteate saamise ajal ei olnud avaldaja elukaaslane veel sünnitanud ja seega avaldaja ei kasvatanud alla 3 aastast last. TVK ei ole käesolevas töövaidlusasjas tuvastanud, et tööandja oleks töötajaga hea usu põhimõtte vastaselt töölepingu üles öelnud või diskrimineerinud töötajat töösuhet üles öeldes.</p> <p>TVK ei kahtle selles, et koondamisteate saamine vahetult enne jõuluaga on ebameeldiv. Samas ei ole TLS sätestanud koondamisteate edastamisele kehtestatud piiranguid ja seega ei saa vahetult enne jõuluaja saabumist esitatud koondamisteate suhtes käsitleda selle esitamist tööandja pahatahtlikkusega või vastuolus olevaks hea usu põhimõttega.</p> <p>TVK-le esitatud tõendite, poolte seisukohtade ja eeltoodu põhjal asub TVK seisukohale, et tõendamist ei ole leidnud, et tööandja on töötajaga töösuhte TLS § 89 lg 1 alusel lõpetanud õigusvastaselt. Seega, töötaja nõue, tuvastada tööandja töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse tühisus TLS § 104 lg 1 järgi, alternatiivselt hea usu põhimõtte vastaselt ja diskrimineerivalt, jääb rahuldamata.</p>
---	--	---	---

4	<p>30.01.2019, 4-1/294/19, Naine</p> <p>Jõustumine kinnitatud jõustumismärkega</p>	<p>Avaldaja pöördus tööandja vastu töötasu ja vähem etteteatatud aja eest hüvitise nõudes ning diskrimineerimise tuvastamise, kahju hüvitamise ja töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes</p>	<p>TVK otsustas rahuldada avaldus osaliselt, sh</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) lugeda tuvastatuks, et tööleping lõppes tööandja töölepingu erakorralise ülesütlemisega TLS § 88 lg 1 p 3 alusel ning töölepingu erakorraline ülesütlemine sellel alusel on kehtiv; 2) jätta rahuldamata avaldaja nõue hüvitiseks TLS § 100 lg 5 alusel summas 1132,50 eurot (bruto); 3) lugeda tuvastatuks, et ebavõrdset kohtlemist pole tuvastatud; 4) jätta rahuldamata avaldaja nõue varalise kahju ja mittevaralise kahju hüvitis kuue kuu keskmise töötasu ulatuses summas 6795 eurot (bruto); 5) Mõista välja tööandjalt avaldaja kasuks saamata jäänud töötasu jaanuar 2019 eest summas 257,4 eurot (bruto) ja jätta rahuldamata töötasu nõue summas 875,1 eurot (bruto). <p>Täpsustus: Töövaidlusavalduse kohaselt survestas vastaspool avaldajat tööle suurema töökoormusega, kui oli kokku lepitud, süüdistas perekondlike kohustuste täitmise tõttu (hoolduslehel viibimine) teiste töötajate kannatama panemises ning kohtles töötajat ebavõrdset kui ei vastanud vabade päevade soovile. Avaldaja on esitanud seetõttu varalise kahju hüvitamise nõude kahe kuu keskmise töötasu ulatuses ning mittevaralise kahju hüvitamise nõude nelja kuu keskmise töötasu ulatuses, sest avaldajal tekkis selle tulemusel raskusi töö leidmisega. avaldaja käsitletud vastaspoole käitumist töölepingu lõpetamisel kui perekondlike kohustuste täitmise tõttu VõrdKS § 2 lg 3 mõistes.</p> <p>Avaldaja esmaseks etteheiteks võrdse kohtlemise osas on suuremale töökoormusele survestamine. TVK on eelnevalt käesolevas otsuses selgitanud pooltele, et pole tuvastatud väiksema töökoormuse kokkuleppe saavutamise, mis vastaks TLS § 12 nõudele (mõlemapoolne kinnitatud kokkulepe). Olenemata väiksema töökoormuse kokkuleppe saavutamisest on vastaspool esitanud avaldajale väiksema koormusega tööajakava, mida avaldaja pole asunud täitma. TVK hinnangul on vastaspool viidanud pooltevahelisele kehtivale tööajakoormuse kokkuleppele, mida ei saa lugeda töötaja suhtes ebavõrdseks või diskrimineerivaks käitumiseks. TVK hinnangul pole avaldaja selgelt välja toonud asjaolu, mille alusel saaks lugeda tööajakava täitmist avaldajaga kokkulepitud töölepingu alusel ebavõrdseks. TVK hinnangul tööajakava alusel tööle asumise nõudmine või kokkulepitud</p>
---	---	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>töötingimuste alusel töö täitmise nõudmine, pole tööandja poolt ebavõrdne kohtlemine.</p> <p>Avaldaja on välja toonud ebavõrdse kohtlemise teiste töötajatega võrreldes vabade päevade mittelubamises. Avaldaja viitas istungil, et vastaspool käitus avaldaja suhtes alaväärivalt – visates maha riuli koos sisuga. Avaldaja kinnitas istungil, et töötajate suunas ebameeldivat käitumist esines veelgi. TVK selgitab, et avaldaja kinnitas istungil, et hääle tõstmist oli ka teiste töötajate osas ning seetõttu ei leia TVK, et avaldajat oleks diskrimineeritud. Samuti pole nimetatud asjaolud leidnud töövaidluses tuvastamist.</p>
5	<p>22.02.2019, 4-1/504/19, Naine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus tööandja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registri kande muutmise, diskrimineerimise tuvastamise, hüvitiste, andmete parandamise ja avaldamise nõudes</p>	<p>Vaidlus on lõppenud kompromissiga.</p>
6	<p>26.02.2019, 4-1/531/19, Mees</p> <p>Vaidlus jätkub kohtus</p>	<p>Avaldaja pöördus tööandja vastu töölepingu lõppemise tühisuse tuvastamise, töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel lõpetamise, TLS § 100 lg 5 ja § 109 lg 1 alusel hüvitise, sh diskrimineerimise eest hüvitise nõudes</p>	<p>TVK otsustas jätta avaldus rahuldamata.</p> <p>Täpsustus: Avaldaja väidab, et töölepingu ülesütlemine oli diskrimineeriv avaldaja veendumuse tõttu, mistõttu on tööandja kohustatud erakorralise ülesütlemise tühisusest tulenevalt maksma avaldaja täiendavat hüvitist. Töövaidluskomisjon nõustub tööandjaga, et teha töötajale ettepank minna lahku kokkuleppel, avaldamata seejuures töötajale mingit survet, ei ole käsitletav diskrimineerimisena. Ka nimetatud nõude rahuldamise esmaseks eelduseks on töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse esitamine tööandja poolt töötajale ning töövaidluskomisjoni poolt nimetatud ülesütlemise tühisuse tuvastamine. Tööandja ettepanekut poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamiseks ei saa võrdsustada töölepingu ülesütlemisavaldusega. Kuivõrd tööandja ei ole töölepingut erakorraliselt üles öelnud, tuleb täiendada hüvitise nõue TLS § 109 lg 1 alusel jätta rahuldamata.</p>
7	<p>08.03.2019, 4-1/640/19, Naine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja on pöördunud töövaidluskomisjoni ebavõrdse kohtlemise tuvastamise, töötasu, mittevaralise kahju hüvitamise ja teavitamise tuvastamise nõudes</p>	<p>Vaidlus on lõppenud kompromissiga.</p>

8	15.03.2019, 4-1/695/19, Naine Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise ja diskrimineerimise tuvastamise nõudes	Vaidlus on lõppenud kompromissiga.
9	01.04.2019, 4-1/826/19, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, diskrimineerimise tuvastamise (perekondlike kohustuste täitmise ja erivajadustega laste vanemaks olemise tõttu) ja tööandjapoolsete kohustuste rikkumise tuvastamise ning hüvitiste nõuetes	TVK otsustas jätta avaldus rahuldamata. Täpsustus: Komisjon on seisukohal, et tööandja ega töötaja otsene juht ei ole rikkunud seadusest tulenevaid kohustusi ega käitunud töötaja suhtes diskrimineerivalt. Töötaja ei ole tõendanud, et on pöördunud töökeskkonnaspetsialisti, personaliosakonna või juhatuse poole ega tõendanud tööandja poolset rikkumist või diskrimineerivat käitumist. Töötaja on omaks võtnud, et valvegraafiku koostamisega lahendati probleem, mis tekitas pingeid töökorralduses. Töötaja ei ole ümber lükanud ka tööandja väidet, et töötajale anti mobiiltelefon, mistõttu töökorraldus muutus paindlikumaks. Tööandja on tõendanud, et töökorraldus oli paindlik, kuna töötajal oli tööülesannete täitmine võimalik ka kaugtööna. Ühestki esitatud tõendist ei nähtu, et töötajale on etteheiteid tehtud lapsega arsti juures käimise, lapsega hoolduslehel olemise või töövõimetuslehel olemise tõttu. Tööandja esitatud töötajate kirjalikest hinnangutest lähtuvalt osakonna juhi kohta ei leidnud kinnitust, et otsese juhi näol on tegemist inimesega, kes süstemaatiliselt kasutab oma töötajate mõjutamiseks alavääristavaid jõuvõtteid, annab töötajatele ebaeetilisi ülesandeid, töötleb väljamõeldud süüdistustega ja ähvardab ise või agiteerib oma kolleege konflikte genereerima ja ähvardama. TLS § 47 tulenevalt on töötaja korralduse eesmärk töö aja kindlaksmääramine, eelkõige töötaja alguse, lõpu ja tööpäevasiseste vaheaegade määramine. Töötaja korralduse õigus on tööandjal. Sellest tulenevalt oli seadusest tulenevalt otsesel juhil õigus teada täpselt, kus töötaja tööajal viibib ja milliste tööülesannetega tegeleb. Tööandjapoolsed nõuded töötaja kasutamises või outlooki kalendris faktiliste tegevuste märkimine ja sellest tekkinud töötaja otsese juhi märkuseid ei saa lugeda töötaja diskrimineerimiseks VõrdKS mõistes.
10	10.06.2019, 4-1/1369/19,	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusamise tuvastamise, töölepingu erakorralise	TVK otsustas jätta avaldus rahuldamata.

	<p>Naine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>ülesütlemise tühisuse tuvastamise, kahju hüvitamise nõudes</p>	<p>Täpsustus: Avaldaja selgitas, et töökiusamine algas 2018 finantsjuhi poolt. Finantsjuht manipuleeris informatsiooniga, karjus kolleegide ja võõraste kuulates, kasutas isiklikke süüdistusi ja halvustusi, õõnestas avaldaja mainet, käitus manipuleerivalt, survestas uute töökohustuste vastuvõtmiseks, laimas, andis ebamõistlikute tähtaegadega ja teostamatuid tööülesandeid. Töökiusamine erinevate tegevuste kaudu viis avaldaja tervisekahjustumiseni.</p> <p>Töökiusamine 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 karjudes ja töötajat alandades. Avaldaja on selgitanud, et töökiusamine seisnes ka finantsjuhi poolt alandavad ja karjuvas suhtlemises. Finantsjuhi poolt otsest karjumist või süüdistamist pole avaldaja tõendanud (vestluse filmimine, e-kirjad vms). Avaldaja on viidanud avalikule halvustamisele ja süüdistamistele kolleegide ees. Isiklikud süüdistused ja halvustused pole täpselt välja toodud. Viidatud e-kirjavahetuses on finantsjuht selgitanud kogu raamatupidamisosakonna puudujääke. Avaldaja vastus tööülesande osas on ära märgitud ka finantsjuhi poolt. Tegemist pole avaldaja suhtes eraldi välja toodud süüdistusega ning tegemist on pigem tööprotsesside kirjeldamisega finantsjuhi poolt. Samuti on avaldaja viidanud laimamisele, kuid on välja toonud, et seda on raske tõendada. Viidatud on kolmandate isikute juttudele laimu kohta, kuid isikuid pole üle kuulatud ning selget laimu ehk milles laim seisnes, pole välja toodud. TVK hinnangul pole avaldaja avalduses laimu täpselt selgitanud ega tõendanud. Kuigi avaldaja on viidanud võimalike tunnistajate olemasolule, pole nimetatud tunnistajaid olnud võimalik üle kuulata TVK poolt. Vastaspool pole kinnitanud alandava, karjuva suhtlemise olemasolu. TVK selgitab, et vastuoluliste ütluste korral tugineb TVK täiendavalt esitatavatele tõenditele. Avaldaja poolt esitatud tõenditest ei nähtu viidatud karjumise, alandamise esinemist. Töövaidluse lahendamise seaduse (edaspidi TvLS) § 45 lg 1 kohaselt peab kumbki pool tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited. Pool määrab ise, mis asjaolud ta oma nõude põhjendamiseks esitab ja milliste tõenditega neid asjaolusid tõendab. Avaldaja pole tõendanud töövaidluses karjumise, alandamise esinemist, mille tulemusel oleks toime pandud töökiusamine.</p>
--	---	---	--

			<p>Avaldaja on välja toonud erinevad tegevused, mis viitavad töökiusamisele. E-kirjadest ei nähtu, et tööandja kasutaks solvavat või alandavat tooni. Vastaspool on korralduste andmist alustanud mitmes kirjas palvega. Samuti pole esitatud e-kirjavahetusest võimalik välja lugeda, millised tööülesanded oleksid olnud avaldaja osas teostamatud või tähtajad saavutamatud. E-kirjadest pole võimalik näha, kas avaldaja on küsinud täiendavat tähtaega või esitanud küsimust ülesannete delegeerimise kohta. TVK hinnangul ei saa töökorralduse andmist lugeda teostamatuks, kui pole tõendatud, et vastaspool sihikindlalt andis ja teadis selle teostamatuse olemasolu. Mitme kirja puhul on vastaspool küsinud avaldajalt selgitusi, informatsiooni. Seletuskirja küsimist avaldajat tööülesannete täitmise kohta, ei saa lugeda töötaja diskrimineerimiseks, ülemääraseks ega ebamõistlikuks kontrolliks või töökiusamiseks.</p> <p>Avaldaja on viidanud ka survestamisele uue töökoha vastuvõtmisel. TVK-le esitatud e-kirjadest ei nähtu avaldaja survestamist ametijuhendi allkirjastamiseks. TVK hinnangul on vastaspoole otsustada, kas ja kuidas täidetakse vabanenud ametikoht (ökonomit) ning üheks võimaluseks on struktuurimuutus ja ülesannete jagamine teistele töötajatele. Survestamist uute töökohustuste vastuvõtmiseks pole tõendatud. Muid tõendeid selle kohta esitatud pole. Manipuleeriv käitumine on välja toodud finantsjuhi poolt sise-eeskirja vormistamisel. TVK-le esitatud tõendi alusel on finantsjuht selgitanud, milles seisnes dokumendi mittesobimine. Kirjast ei nähtu töökiusamist või manipulatsiooni. Manipuleerimine personaliosakonna poolt on toodud puhkuste ajakava koostamise probleemid, kuid nimetatud väited pole tõendatud. Avaldaja pole esitanud puhkusetootluseid ega personaliosakonna e-kirju, mis oleksid vastuolus. Samuti pole tõendatud, et tegu oleks manipulatsiooniga ning mitte eksimusega. TVK hinnangul ei nähtu esitatud tõenditest töökiusamist. Samuti on avaldaja kinnitanud istungil, et finantsjuht kohtles sarnaselt kõiki enda valdkonna töötajaid ja eelnevaid töötajaid. Avaldajat ei ole piiratud rohkem või koheldud erinevalt. TVK pole tuvastanud töökiusamise esinemist.</p>
11	14.06.2019, 4-1/1418/19, Naine	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni järgmiste nõuetega: töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamine, hüvitis, diskrimineerimise	Vaidlus on lõppenud kompromissiga.

	Jõustunud	tuvastamine, mis seisnes hoiatuste tegemises, mittevaralise kahju hüvitamine	
12	21.06.2019, 4-1/1482/19, Naine Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise, perekondlikel põhjustel toimunud diskrimineerimise tuvastamise nõudes	Vaidlus on lõppenud kompromissiga.
13	03.07.2019, 4-1/1582/19, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise, mittevaralise kahju hüvitamise, töölepinguliste suhete tuvastamise nõuetes ning puhkusehüvitise nõudes.	<p>TVK otsustas rahuldada avaldus osaliselt, sh</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) lugeda tuvastatuks, et tööleping lõppes tööandja erakorralise ülesütlemise TLS § 88 lg 1 p 3 alusel (erakorraline ülesütlemine on kehtiv); 2) jätta rahuldamata avaldaja nõue töösuhete lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel; 3) jätta rahuldamata avaldaja nõue TLS § 109 lg 1 alusel töölepingu erakorralise lõpetamise hüvitise saamiseks summas 2700 eurot (bruto); 4) jätta rahuldamata avaldaja töökiusamise ja töövägivalda tuvastamise nõue (töökiusamist ega diskrimineerimist ei tuvastatud); 5) jätta rahuldamata avaldaja mittevaralise kahju hüvitamise nõue summas 2700 eurot (bruto); 6) lugeda tuvastatuks, et poolte vahel oli sõlmitud käsunduslepingute asemel töölepingud perioodidel 01.01.2015—31.12.2015, 01.01.2016—31.12.2016, 02.01.2017—31.12.2017, 02.01.2018—31.12.2018, 01.01.2019-04.07.2019; 7) mõista välja avaldaja kasuks puhkusehüvitis 42,19 kalendripäeva eest summas 197,24 eurot (bruto) ja jätta rahuldamata puhkusehüvitise nõue summas 702,76 eurot (bruto). <p>Täpsustus: Avaldaja selgitas, et töökiusamine oli esinenud aastaid ning seisnes avaldaja ettepanekutega mittearvestamises ning juhtkonna suhtumises avaldajasse ja teistesse töötajatesse. Töökiusamine erinevate tegevuste kaudu viis avaldaja tervisekahjustumiseni. Avaldajat diskrimineeriti tervises seisundi alusel. Vastaspool pole töökiusamise esinemist kinnitanud ning on esitanud vastuväite, mille kohaselt on töökiusamise nõue paljasõnaline ja tõendamata.</p> <p>TVK selgitab, et avaldaja pole põhjendatud, milles seisnes tervises seisundi alusel diskrimineerimine. Vastaspool poolt esitatud</p>

			<p>sõnumivahetused hilinemiste kohta tõendavad TVK hinnangul avaldajaga viisakat suhtlemist ning vastaspoole vastutulekuid tervisepäevade ning haiguse esinemise korra osas. Vastaspoole tunnistaja kinnitas, et pole teadlik terviseseisundi alusel avaldajale etteheidete tegemisest. Tunnistaja kinnitas, et hilinemine tegi päevakava koordineerimist raskemaks. Avaldaja ei toonud istungil välja konkreetseid juhtumeid ega põhistanud rohkem diskrimineerimise asetleidmist. Vastaspoole poolt tähelepanu juhtimine avaldaja hilinemistele, ei olnud töökiusamise mõistes diskrimineerivad. Tegemist oli vastaspoole töökorraldusega, millest sõltus klientide heaolu. TVK hinnangul pole tuvastamist leidnud diskrimineerimise asetleidmine terviseseisundi alusel.</p> <p>Avaldaja tugines ka mittetunnustamisele kui töökiusamisele. Vastaspool kinnitas istungil, et vastaspoole hinnangul on asutuse kõik töötajad enda tööülesannetes pädevad ning seda on ka avaldaja.</p> <p>Avaldaja viitas istungil, et mitmed töötajad on lahkunud töökiusamise tõttu. vastaspool pole seda kinnitanud. TVK-le pole esitatud ühtegi tõendit väite tõendamiseks ning pole avalikult teada, et töötajad oleksid kollektiivselt tööandja vastu pöördunud. Avaldajat ei ole piiratud rohkem või koheldud erinevalt. TVK pole tuvastanud töökiusamise esinemist.</p> <p>Lisaks selgitab TVK, et juhul, kui on tegu töökiusamise olemasoluga, millest võib tekkida kahju, siis on avaldajal kohustus selgitada välja, kas rikkuja sai või pidi aru saada, et sellise kohustuse rikkumine võib põhjustada mittevaralist kahju (VÕS § 128 lg 5 kohaselt). Avaldaja pole tõendanud, et oleks vastaspoole tähelepanu juhtinud enne töölepingu lõppemist töökiusamise asetleidmisele. Avaldaja oleks pidanud vastaspoolt teavitama rikkumise asetleidmisest, et vastaspoolel oleks olnud võimalik seda heastada ning rikkumine lõpetada. Kui rikkumine jätkub, siis on õigus tööandjapoolse rikkumise erilise raskuse tõttu töösuhte lõpetada. Töötajal tekib õigus töölepingu erakorraliselt üles öelda TLS § 91 lg 2 p 1 alusel ning nõuda seadusest tulenevalt tööandjalt hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 100 lõige 4). Avaldaja vastaspoole poole sellel alusel pöördunud pole. TVK hinnangul on tõendamata, et vastaspool oleks kursis olnud võimaliku töökiusamise,</p>
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			diskrimineerimise situatsiooniga, mistõttu pole täidetud mittevaralise kahju hüvitamise eeldus (rikkuja on teadlik kohustuse rikkumisest). Eeltoodu alusel leiab TVK, et pole tõendatud töökiusamise esinemine avaldaja suhtes.
15	04.07.2019, 4-1/1586/19, Mees Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, diskrimineerimise tuvastamise ja hüvitise nõudes	TVK otsustas rahuldada avaldus osaliselt, sh 1. Tuvastada poolte vahel sõlmitud töölepingu ülesütlemise tühisus TLS § 86 lg 1 alusel. 2. Lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel 18.06.2019. 4. Välja mõista avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel summas 540 eurot. 5. Jätta rahuldamata diskrimineerimise tuvastamise nõue. Täpsustus: Avaldaja leiab, et teda on diskrimineeritud töötasu maksmisel. Kuid avaldaja ei ole avalduses välja toonud ja ka istungil ei osanud selgitada, mis tunnuse alusel teda ebavõrdselt koheldud on. Avaldaja esitatud taotluse alusel esitas tööandja andmed 15 töötaja kohta, kust nähtub, et tööandja ei ole kedagi ebavõrdselt kohelnud. Töötajate töötasu erineb sõltuvalt lisatasust või toodetud toodangu kogusest. Töövaidluskomisjon leiab, et objektiivsetel põhjustel võib olla töötajate töötasu erinev. Tööandja esitatud andmetest saab järeldada, et ei ole toimunud avaldaja otsest või kaudset diskrimineerimist töötasu maksmisel.
16	30.07.2019, 4-1/1771/19, Naine Jõustunud	Avaldaja on pöördunud töövaidluskomisjoni järgmiste nõuetega: töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamine diskrimineerimise tõttu, töölepingu lõpetamine, hüvitis, kahju hüvitamine	Vaidlus on lõppenud kompromissiga.
17	22.08.2019, 4-1/1927/19, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja on pöördunud töövaidluskomisjoni diskrimineerimise lõpetamise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes	TVK otsustas jätta avaldus rahuldamata. Täpsustus: Töötaja väitis töövaidlusavalduses, et teda diskrimineeriti tööandja poolt perekondlike kohustuste täitmise tõttu seeläbi, et tema lapsed jäeti 2018.a jõulude ajal tööandja poolt jagatud kommipakkidest ilma ning seda põhjusel, et töötaja viibis sel ajal lapsehoolduspuhkusel. VõrdKS § 2 lg 3 kohaselt ei ole töösuhtes võrdse kohtlemise nõuded välistatud perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

			Kuna TVK ei ole tuvastanud tööandjapoolset töötaja diskrimineerimist, siis ei saa TVK töötaja poolt tööandja vastu esitatud nõudeid põhjendatuks pidada, mistõttu jätab TVK need täies ulatuses rahuldamata.
18	26.09.2019, 4-1/2204/19, Naine	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusamise ja ebavõrdse kohtlemise tuvastamise ja lõpetamise ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes	Menetlus lõpetatud, sest avaldaja võttis avalduse tagasi ja loobus oma nõuetest.
19	16.10.2019, 4-1/2337/19, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni tähtajatu töölepingu sõlmimise tuvastamise, töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, diskrimineerimise tuvastamise, mittevaralise kahju hüvitamise, töölepingu lõpetamise ja hüvitise ning töötamise registrikannete muutmise nõuetes	TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh <ol style="list-style-type: none"> 1. Lugada tuvastatuks, et poolte vahel oli sõlmitud tähtajatu tööleping. 2. Lugada tuvastatuks, et töölepingu ülesütlemine TLS § 80 lg 1 alusel tähtaja möödumise tõttu tühine. 3. Lõpetada poolte vahel sõlmitud tööleping TLS § 107 lg 2 alusel alates 24.09.2019. 4. Välja mõista avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 2 alusel summas 2700 eurot (bruto). 5. Välja mõista avaldaja kasuks viivis summalt 2700 eurot kindla summana 71,57 eurot ja kuni nõudesumma 2700 eurot tasumiseni VÕS § 113 lg 1 sätestatud määras. <p>Täpsustus: Töötaja arvates kujutab temaga töölepingu ülesütlemine raseduse tõttu tema otsest soolist diskrimineerimist soolise võrdõiguslikkuse seaduse SoVS § 3 lg 1 p 3 tähenduses ja seetõttu on töötajal tulenevalt SoVS § 13 lg-test 1 ja 2 õigus nõuda kahju tekitava käitumise lõpetamist ja kahju hüvitamist, sh ka mittevaralise kahju hüvitamist. Diskrimineerimist töötaja rasedusest tingituna töövaidluskomisjon ei tuvastanud.</p>
20	17.10.2019, 4-1/2338/19, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni hüvitise, töötasu, puhkusehüvitise ja viivise nõudes Tööandja vaidlustas töötaja erakorralist ülesütlemist TLS § 91 lg 2 alusel	TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh <ol style="list-style-type: none"> 1) lugeda tuvastatuks, et poolte vaheline töölepinguline töösuhe lõppes töötaja ülesütlemisavalduse kaudu erakorraliselt TLS § 91 lg 2 p 2 alusel; 2) EMTA töötamise registris olevat töölepingu lõpetamise kannet töölepingu lõppemise osas; 3) mõista välja avaldaja kasuks saamata jäänud töötasu summas 1846,46 eurot (bruto) ning jätta rahuldamata töötasu nõue summas 6502,54 eurot (bruto);

			<p>4) mõista välja avaldaja kasuks töösuhte erakorralise ülesõtmisel maksmisele kuuluv hüvitis 3 kuu keskmise töötasu ulatuses summas 1620 eurot (bruto) ning jätta rahuldamata hüvitise nõude summas 7488 eurot (bruto);</p> <p>5) mõista välja avaldaja kasuks puhkusehüvitis 31,61 kalendripäeva eest summas 568,98 eurot (bruto) ning jätta rahuldamata puhkusehüvitise nõue summas 1069,21 eurot (bruto);</p> <p>6) mõista välja avaldaja kasuks viivis põhivõlgnevuselt summas 4035,44 eurot (bruto) alates 17.09.2019 põhinõude kohase täitmiseni võlaõigusseaduse § 113 lg 1 teises lauses sätestatud määras.</p> <p>7) mõista välja avaldajalt tööandja kasuks enammakstud töötasu summas 3658,02 eurot (neto);</p> <p>8) mõista välja avaldajalt tööandja kasuks viivis põhivõlgnevuselt summas 3658,02 eurot (neto) alates 16.10.2019 kuni põhinõude kohase täitmiseni võlaõigusseaduse § 113 lg 1 teises lauses sätestatud määras.</p>
21	<p>20.11.2019, 4-1/2637/19, Naine</p> <p>Jõustumine kinnitatud jõustumismärkega</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesõtmise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registris kande muutmise ja hüvitise nõudes</p>	<p>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh</p> <p>1. Tuvastada poolte vahel sõlmitud töölepingu erakorralise ülesõtmise tühisus TLS § 88 lg 1 p 5 alusel.</p> <p>2. Lõpetada poolte vahel sõlmitud tööleping TLS § 107 lg 2 alusel 01.11.2019 ja teha vastav kande muudatus töötamise registris.</p> <p>3. Välja mõista avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel summas 3600 eurot.</p> <p>Täpsustus: Avaldajat süüdistati enda töötaja diskrimineerimises perekondlike kohustuste täitmise tõttu. Sellise süüdistuse esitamist pidas avaldaja hoopiski ise tööandja poolt diskrimineerivaks. Vastustaja ehk tööandja viis läbi pika ja põhjaliku uurimise avaldaja rikkumise tuvastamiseks ja tõendite kogumiseks ning avaldajale tagati korduvalt võimalus oma seisukohti kaitsta ja põhjendada, kuid avaldaja ei suutnud esitada muid tõendeid, peale oma ütluste, et ümber lükata tööandja kogutud tõenditest selguvat. Tööandja täitis avaldaja suhtes ka oma põhjendamiskohustuse, esitades avaldajale selgitustega ülesõtmisavaldused. Kõiki tõendeid ei saanud tööandja aga avaldajale esitada tulenevalt oma töötajate isikute kaitsest ning tööandja ei olnud selleks ka kohustatud.</p> <p>Töövaidluskomisjon mõnab, et avaldaja kui töötaja käitumine ei olnud korrektne, kui ta ei pakkunud enda alluvale täiskohaga tööd, aga selline käitumine ei ole piisavalt oluline ja mõjuv põhjus töösuhte</p>

			<p>erakorraliseks ülesütlemiseks päevapealt. Tööandja ei ole tõendanud, et tegemist oli alluva diskrimineerimisega, tööandja vastusest ei selgu üheselt, millise võrdse kohtlemise seaduses nimetatud tunnuse alusel on teist töötajat väidetavalt ebavõrdselt koheldud ja kes olid võrdlusisikud samalaadses olukorras.</p> <p>Töövaidluskomisjon ei tuvastanud asja menetlemise käigus ühegi töötaja diskrimineerimist.</p>
22	<p>19.12.2019, 4-1/2909/19, Naine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni järgmiste nõuetega: töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamine (alternatiivselt ülesütlemisavalduse tühistamine TLS § 106 alusel), töölepingu lõpetamine, diskrimineerimise tuvastamine, hüvitised (TLS § 100 lg 1 ning TLS § 109 lg 1 alusel)</p>	<p>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) lageda tuvastatuks, et tööleping poolte vahel ei lõppenud tööandja erakorralise ülesütlemise TLS § 89 lg 1 alusel (ülesütlemine on tühine) 30.11.2019; 2) lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel 30.11.2019; 3) Tööandjal muuta EMTA töötamise registris olevat töösuhte kannet ja kanda registrisse töölepingu lõpetamise õige alus ja kuupäev (TLS § 107 lg 2, 30.11.2019); 4) välja mõista avaldaja kasuks töölepingu õigusvastase ülesütlemise hüvitis kahe kuu keskmise töötasu ulatuses summas 3553,14 eurot (bruto) ning jätta välja mõistmata hüvitise nõue summas 12333,47 eurot (bruto); 5) lageda tuvastatuks, et poolte vahelises töölepingulises töösuhtes ei esinenud diskrimineerimist soo, veendumuse või tööalase positsiooni alusel (diskrimineerimist ei tuvastatud). <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt seisnes diskrimineerimine soo, veendumuse ja tööalase positsiooni alusel. Avaldaja on välja toonud, et avaldaja otsene juht kohtles avaldajat ebavõrdselt: ei soosinud enam kaugtöö kasutamist, ei soosinud koolitustel osalemist, ettepanekute tegemisele järgnes ahistamine ning tulemustasu maksti välja vaid pärast avaldaja täiendavat tähelepanu juhtimist, tervisepäevade kasutamine oli töötajatel ebavõrdne. TVK-le jääb selgusetuks, mille alusel avaldaja tajus juhi stereotüüpset mõtlemist. Avaldaja esitanud faktilisi asjaolusid tõendamaks soo alusel diskrimineerimise asetleidmist. Vastaspool on selgitanud, et asutuses pole soo alusel isikuid ebavõrdselt koheldud. Avaldaja töötasu võrdlemiseks peaks olema vastassoost isik samal kohal, sama kogemuse ja haridusega. Samal ametikohal vastassoo esindajat polnud. Töötasu osas pole võimalik hinnata soolist erinevust, sest samal kohal sama kogemusega isikut pole ja avaldaja pole sellele tuginenud töötasu osas.</p>

			<p>Avaldaja on selgitanud, et diskrimineerimine seisnes veendumuste (õigus avaldada arvamust) ja tööalase positsiooni tõttu. Avaldaja on faktiliste näidetena välja toonud kaugtöö ja koolitus- infopäevade mittesooximist avaldaja suhtes, tervisepäevade kasutamise ebavõrdset kohtlemist, tulemustasu tasumist viimasel hetkel. TVK hinnangul pole tõendatud avaldaja väitega, et tegemist oleks ebavõrdse kohtlemisega. Avaldajal on teiste töötajatega võrreldes teised ametikohustused, iga kaugtöö kasutamise kokkulepe peaks olema otsese juhiga kooskõlas ning juhil oli õigus seda kasutada erandina töökorralduse reeglitest tulenevalt. Sealhulgas on avaldaja viidanud, et kaugtöö tegemist piirati, kuid seda võimalust ei kaotatud täielikult. TVK hinnangul pole kaugtöö piiramine diskrimineeriv, asjas pole tõendatud ega tuginetud asjaolule, et teised töötajad oleksid tööülesandeid täitnud vaid kaugtöö vormis. Avaldaja selgitas istungil, et teised töötajad said haigusnähtude ilmnemisel kaugtööl olla ilma tervisepäeva kasutamiseta. Avaldaja selgitas, et tal seda ei võimaldatud. TVK-le jääb arusaamatuks, mille alusel avaldaja seda arvab, kui avaldaja kinnitas istungil, et ei küsinud kordagi selleks luba esimeste haigusnähtude ilmnemisel. TVK hinnangul on avaldaja poolt tegemist pahauskse eeldusega vastaspoole töötaja kohta, ilma selleks otsest alust omamata. TVK hinnangul on väide tõendamata.</p>
--	--	--	--

2020. aasta I poolaasta vaidlused

Jrk nr			Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, andmed otsuse jõustumise kohta	Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse (TVA) sisu	Töövaidluskomisjoni (TVK) otsus
1			11.02.2020, 4-1/352/20, Mees Kulgeb vaidlustamise tähtaeg	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu ülesütlemise TLS § 91 lg 2 p-de 1 ja 3 alusel tuvastamise ja hüvitise nõudes	TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh <ol style="list-style-type: none"> 1. Lugada tuvastatuks, et poolte vahel sõlmitud töölepingu ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 6 alusel alates on tühine. 2. Lõpetada poolte vahel sõlmitud tööleping TLS § 107 lg 2 alusel alates 15.02.2020. 3. Välja mõista avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel summas 2250 eurot (bruto).

TÖÖINSPEKTSIOON

					<p>Täpsustus: Avalduse kohaselt on töötajat koheldud ebaõiglaselt, diskrimineerivalt ja kollektiivselt teostatud töökiusamist. Avaldaja hinnangul teda palgati täie teadmise juures, et tal puudub eesti keele oskus ja selle valdamise kohta tunnistus. Edaspidi ei suvatsenud tööandja talle eesti keele kursust ka pakkuda. Reeglina igas teises institutsioonis on loodud välisõppejõude abistavad keelebarjääride murdmiseks mõeldud mehhanismid, kuid mitte selles asutuses. Töötaja käis kohusetundlikult igas infotunnis ja koosolekul, samas kõik olid teadlikud, et ta ei saa aru ja teda ikkagi ignoreeriti. Tihtipeale jäi töötaja ainsaks võimaluseks millestki aru saada tülitades inimesi koridoris, paludes neilt teenet ja paludes endale toimuvat selgitada. Kogu olukord tekitas suurt diskrimineerimise tunnet ja palju stressi. Paljud spetsiifilised selgitused olid töötajale isegi inglise keeles raskesti mõistetavad, kuna tema emakeel on hispaania keel.</p> <p>Töövaidluskomisjon on seisukohal, et tööandja poolt töötaja diskrimineerimine või töökiusamine ei ole tõendatud.</p>
2			<p>13.02.2020, 4-1/364/20, Naine</p> <p>Jõustumine kinnitatud jõustumismärkega</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise, puhkusehüvitise, mittevaralise kahju hüvitise ja viivise nõudes</p>	<p>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuvastada poolte vahel sõlmitud töölepingu tööandjapoolse erakorralise ülesütlemise tühisus. 2. Lõpetada poolte vahel sõlmitud tööleping TLS § 107 lg 2 alusel 10.02.2020. a. 3. Mõista avaldaja kasuks välja kasutamata põhipuhkuse hüvitis summas 504,60 eurot. 4. Mõista avaldaja kasuks välja hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel summas 3000 eurot. 5. Mõista avaldaja kasuks välja viivis summas 23,75 eurot ning kuni kohase täitmiseni 0,77 eurot päevas. 6. Jätta rahuldamata avaldaja mittevaralise kahju hüvitamise nõue.

TÖÖINSPEKTSIOON

					<p>Täpsustus: Avaldaja on mittevarelise kahju hüvitamist põhjendanud asjaoluga, et tööandja on avaldajat sundinud tööl käima seeliku või kleidiga, jätnud maksud deklareerimata ja maksmata, mistõttu avaldaja ei saanud laenu kodu renoveerimiseks ja pank ei võimaldanud autoliisingut. Avaldaja peab sellist tööandja käitumist diskrimineerivaks. Samuti on avaldajal tekkinud terviseprobleemid.</p> <p>Komisjon kaalus avaldaja välja toodud asjaolusid ning leidis, et tegemist ei ole faktiliste asjaoludega, millele tuginedes võib eeldada, et toimunud on töötaja diskrimineerimine soo tõttu või ebavõrdne kohtlemine võrreldes teiste töötajatega. Komisjoni hinnangul võis töötaja töölepingu ülesse ütlemine aset leida ka ilma väidetava diskrimineerimiseta, seega ei olnud eelduslikult tegemist diskrimineerimisjuhtumiga, mis tooks kaasa tööandjale jagatud tõendamiskohustuse.</p> <p>Töövaidluskomisjon jätab rahuldamata avaldaja nõude mõista tööandjalt avaldaja kasuks välja mittevareline hüvitis summas 5000 eurot.</p>
3			<p>18.02.2020, 4-1/415/20, Mees</p> <p>Menetlus lõpetatud puuduste kõrvaldamata jätmise tõttu</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni ebavõrdse kohtlemise tuvastamise ja kahju hüvitamise nõudes</p>	<p>TVK lõpetas menetluse esitatud avalduses esinevate puuduste kõrvaldamata jätmise tõttu.</p>
4			<p>02.03.2020, 4-1/531/20, Mees</p> <p>Menetluses</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõpetamise aluse tuvastamise, ebaväärika ja ebavõrse kohtlemise tuvastamise, hüvitise, puhkusehüvitise nõuetes</p>	<p>Töövaidlusasja menetlus on pooleli.</p>
5			<p>10.03.2020, 4-1/598/20,</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni diskrimineerimise tuvastamise ja</p>	<p>TVK otsustas jätta avalduse täies ulatuses rahuldamata.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>Naine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>hüvitise nõuetes, paludes tuvastada diskrimineerimine perekondlike kohustuste täitmise ja lapsevanemaks olemise tõttu</p>	<p>Täpsustus: Tööle asumisel uuris Tööandja väga täpselt avaldaja eraelu kohta, st mitu last avaldajal on; kas tal on plaanis veel lapsi saada ning kas Töötajal on keegi, kes lastega haiguste ajal kodus on. Töötaja oli laste haigestumise tõttu katseajal peaaegu igakuiselt hoolduslehel. Töötaja ehk avaldaja hinnangul on tööandja töölepingu ülesütlemisega TLS § 86 lg 1 alusel rikkunud TLS § 3 võrdse kohtlemise põhimõtet, kuna pakkus avaldajale Töölepingu asemel käsunduslepingut või üldse mustalt töötamist, millega oleks Töötaja kaotanud igasuguse kindluse.</p> <p>Töövaidluskomisjon märgib otsuses, et avaldaja poolt esitatud diskrimineerimise asjaolud ja diskrimineerimise sündmuse kirjeldus on ebaselge ning vastuoluline. Avaldaja poolt esitatud olukorra kirjelduse ebausutavust rõhutab asjaolu, et kogu menetluse vältel ei avaldanud avaldaja kordagi, millisel konkreetsel kuupäeval Töötaja otsene juht avaldajale väidetavalt diskrimineeriva kõne tegi. Töövaidluskomisjon on seisukohal, et diskrimineerimist tajuv isik ütleb eelduslikult töösuhete üles tööandja rikkumise tõttu ning sel viisil on töösuhet võimalik lõpetada ka etteteatamistähtajata. Samas võib diskrimineeritu loomulikult lõpetada töösuhete nii oma soovil, katseaja ebarahuldavate tulemuste põhjusel, kui ka teha tööandjale ettepaneku töösuhete lõpetamiseks poolte kokkuleppel. Seega ei tõenda üksnes asjaolu, et Töötaja ütles Töölepingu üles muul alusel, kui Tööandja rikkumise tõttu seda, et diskrimineerimist ei toimunud.</p> <p>Samas muudab diskrimineerimise toimumise ebausutavaks avaldaja enda selgitus, mille kohaselt ta pidas Töölepingu lõpetamise aluse ja asjaolude osas nõu oma otsese juhiga. Töövaidluskomisjoni hinnangul ei ole eluliselt usutav, et isik, kes tajub diskrimineerimist, peab Töölepingu ülesütlemise</p>
--	--	--	--	--	---

					asjaolude osas nõu isikuga, kes otseselt teostas tema suhtes diskrimineerimist.
6			23.03.2020, 4-1/699/20, Mees Vaidlus jätkub kohtus	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõppemise tuvastamise, töölepingu erakorralise ülesütlemise eest hüvitise, töökiusu ja ebavõrdse kohtlemise eest hüvitise ja ületunnitöö eest tasu nõudes	TVK otsustas jätta avalduse täies ulatuses rahuldamata. Täpsustus: Töötaja leiab, et tööandja on talle jaganud mõttetuid tööülesandeid ja on teda raporteid koostama kohustades ja Soome kolleegidega suhelda keelates kiusanud ja palub tuvastada töökius. Avaldaja toob välja, et tööandja kohustas avaldajat kirja panema avaldaja poolt tehtud tööd ja pidama arvestust tööaja üle. Lisaks keelas tööandja avaldajal suhelda Soome kolleegidega. Avaldaja ei ole välja toonud tunnust, mille alusel avaldaja peab ennast ebavõrdselt kohelduks. VördKS § 1 lg-s 1 nimetatud tunnust ei selgunud kirjalikust avaldusest ega avaldaja poolt töövaidluskomisjoni istungil antud ütlustest. Komisjon leiab, et kuivõrd puudub VördKS § 1 lg-s 1 viidatud alus, siis tuvastab komisjon, et ebavõrdset kohtlemist tööandja poolt toime pandud ei ole. Töötaja väited ebavõrdse kohtlemise kohta on alusetud. Komisjon leiab, et tööandjal on õigus nõuda töötajalt ülevaadet ja aruandlust tema poolt täidetud tööülesannete kohta, isegi kui tööandja ei pea vajalikuks sellist ülesannet panna kõikidele töötajatele. Töövaidluskomisjon nõustub tööandjaga, et tööandja on avaldajale selgitanud, milleks oli töötajal vajalik tööle kulunud aja raporteerimine, seega puudub käesoleval juhul VördKS §-s 1 viidatud alus. Töövaidluskomisjon leiab seega, et avaldaja ei ole toonud töövaidluskomisjoni ette ühtegi sellist faktilist asjaolu, mille alusel võiks eeldada, et avaldajat on tema väidetud viisil võrreldes teiste töötajatega diskrimineeritud, st pandud töökohustuste täitmisel teiste töötajatega võrreldes

TÖÖINSPEKTSIOON

					halvemasse olukorda kas rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.
7			20.04.2020, 4-1/966/20, Naine Menetlus lõpetatud puuduste kõrvaldamata jätmise tõttu	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni ebavõrdse kohtlemise tuvastamise ja kahju hüvitamise nõudes	TVK lõpetas menetluse esitatud avalduses esinevate puuduste kõrvaldamata jätmise tõttu.

Märkused:

*Töövaidlused on valitud avalduse registreerimise kuupäeva järgi;

*Käsitatud on kõiki ebavõrdset kohtlemist/diskrimineerimist/töökiusu puudutavaid töövaidlusi, mille lahendamiseks on pöördutud töövaidluskomisjoni;

*Märke „Eelduslikult jõustunud“ tähendab, et pooled ei ole taotlenud otsusele jõustumismärke lisamist ning ka kohus ei ole töövaidlusasja toimikut välja nõudnud, mille põhjal võib eeldada, et samas asjad ei ole alustatud kohutuvaidlust.

Kasutatud lühendid:

TVK – töövaidluskomisjon

TLS – töölepingu seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus