

**Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud
töövaidlusajad perioodil 01.01.2012 – 28.12.2012**

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, avaldaja andmed, juhtumi nr	Avalduse sisu	TVK otsus	Edasine
1.	19.01.2012 28a, mees 4.1-2/128	Tööandja lõpetas lepingu 31.01.2012.a. väites, et töötaja rikkus töölepingut. Avaldaja leiab, et tööandja avaldatud hoiatus on tühine, kuna see lähtus isiklikust vihast. Üks probleem oli väidetavalt seotud töökohas paigutatud kaameraga, mis tundus töötajale diskrimineerimisena. Töötajale jäi arusaamatuks, miks paigaldati kaamera. Seega jääb avaldajale arusaam, et temast oli lihtsalt vaja lahti saada.	1. Rahuldada avaldus osaliselt 2. Tuvastada töölepingu ülesütlemise TLS § 88 lg 1 p 3 alusel tühisus. Lugeda tööleping üles öelduks alates 31. jaanuarist 2012.a. TLS § 107 lg 2 alusel. 3. Välja mõista tööandjalt töötaja kasuks hüvitis töölepingu ülesütlemise eest summas 661 (kuussada kuuskümmend üks) eurot 55 senti TLS § 109 lg 1 alusel.	Otsus jõustunud, jõustumismärke väljastatud 19.04.2012
2.	02.02.2012 71a, mees 4.3-2/248	Avaldaja leiab, et tööandja kohtleb kalkuleeritud töötasu maksmisega töötajaid ebavõrdselt, kuna maksab samasugust tasu nii päevase-, kui öise töö eest. Kollektiivlepingu kohaselt oleks tööandja pidanud tõstma tunnitasu 1 krooni võrra, sest töötaja omandas turvatöötaja kutsekvalifikatsiooni. Tööandja on osadel töötajatel, kes on enne kollektiivlepingu jõustumisest 01.07.2009 turvatöötaja kutsekvalifikatsiooni omandanud, tõstnud töötasu 1 kroon tunnis. Osadel töötajatel, s.h. avaldajal on tööandja jätnud töötasu tõstmata; seetõttu on tegemist töötajate ebavõrdse	1. Mõista tööandjalt töötaja kasuks välja töötasu öösel töötamise eest arvestuslikus summas 309. 75 € 2. Jätta rahuldamata töötaja nõuded tööandja vastu alljärgnevalt: 2.1. töötasu nõudes öösel töötamise eest summa 337.86 € osas 2.2. töötasu nõue seoses kutsekvalifikatsiooni omandamisega summas 209.25	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

		<p>kohtlemisega. Avaldaja palub töövaidluskomisjonil: 1. kohustada tööandjat lõpetama töötajatega kooskõlastamata kalkuleeritud töötasu maksmine 2. mõista tööandjalt avaldaja kasuks välja saamata töötasu osa:</p> <p>2.1. 25% (0.43 €) lisatasu öötundide eest kogusummas 708.14 € (arvestuskäik lisatud)</p> <p>2.2. töötasu tõusu katteks 1 kroon (0.06 €) kogusummas 209.25 €.</p> <p>Töövaidluskomisjon nõustub komisjon avaldajaga, et tööandja, makstes ühesugust tunnitasmäära ning ühesugust lisatasumäära nii töötajatele, kes töötavad päeval, kui töötajatele, kes töötavad öösel, on töötajaid sisuliselt ebavõrdselt kohelnud TLS § 3 mõttes. Samas leidis töövaidluskomisjon, et antud juhul ei saa tuvastada avaldaja ebavõrdset kohtlemist töötasustamisel võrreldes teiste tööandja valve- ja turvatöötajatega. Ebavõrdse kohtlemisega olnuks tegemist siis, kui osade töötajate tööaeg oleks võrreldes teiste töötajate tööajaga jagunenud enam ööajale, kuid töötasu oleks neile makstud teiste töötajatega samas määras.</p>	€	3. Lõpetada menetlus töötaja nõudes tööandja vastu kohustada tööandjat lõpetama töötajatega kooskõlastamata kalkuleeritud töötasu maksmine.	
3.	14.02.2012 24a, naine 4.2-2/321	<p>Avaldaja töötas ettevõttes 02.12.2011 – 18.01.2012 klienditeenindajana tanklas. Avaldaja täitis tööülesandeid hästi ning isegi vabast ajast käis ettevõtte flaiereid ja kuponge jagamas.</p> <p>Avaldajal halvenes tervislik seisund ja ta teavitas sellest 12.02.2012 tankla juhatajat . Avaldaja jäi töövõimetuslehele 17.01.2012. Haigestumisele vaatamata kutsuti avaldaja ettevõtte tegevjuhi juurde, kelle nõudel kirjutas ta sisulisel dikteerimisel kirjaliku seletuse tööle levinud kuulujutu kohta. Avaldaja kirjutas seletuse seetõttu, et tööandja esindaja jättis talle mulje,</p>	1. Rahuldada avaldus. 2. Lugeda tööleping lõpetatuks 18.01.2012 TLS § 107 lg 2 alusel. 3. Välja mõista töötaja kasuks hüvitis 351 (kolmsada viiskümmend üks) eurot 68 senti.	Otsus jõustunud, jõustumismärke väljastatud 16.04.2012	

		<p>et seletuse kirjutamisega laheneb probleem soodsalt. Avaldaja oli segaduses, allergia tõttu uimane ja kehva enesetundega, mistõttu ta kirjutas nõutud seletuse. Pärast seletuse kirjutamist andis tööandja esindaja siiski avaldajale töölepingu erakorralise ülesütlemise teatise samast kuupäevast. Avaldaja leiab, et töölepingu ülesütlemine on tühine, tõendamata, aluseta ja põhjendamatu ning pahasoovliku eesmärgiga kuludeta töösuhe lõpetada.</p> <p>Tööandja on töölepingu erakorralise ülesütlemise teatistes viidanud TLS § 88 lõikele 1 konkreetse punktita. Tööandja on teatistes viidanud korduvalt kaastöötaja ja tööandja maine kahjustamisele laimu ja alusetute süüdistuste läbi. Avaldajale on selgusetu, mida ta on valesti teinud, kuna tööandja ei ole selgitanud ega põhjendanud asjaolusid. Avaldaja ei ole kedagi laimanud ega teinud seda korduvalt. Juhataja ja teda toetava juhtkonna soov oli avaldajast vabaneda hüvitisteta. Avaldaja leiab, et tööandja on kohelnud teda ebavõrdselt veendumuste või seisukohtade tõttu, kuna kogu tankla kollektiiv on rääkinud nn külajutte. Naiskollektiivi klatši ei saa nimetada laimuks.</p> <p>Avaldaja palub tuvastada töölepingu erakorraline ülesütlemine tühiseks, lugeda tööleping lõpetatuks 18.01.2012 ja välja mõista avaldaja kasuks kolme kuu keskmise töötasu ulatuses hüvitis.</p>		
4.	21.03.2012, 42a, naine 4.4-2/628	Tööandja ütles töölepingu üles katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Tööandja leidis, et töötaja ei sobi klienditeenindaja ametikohale, kuna töötaja ei saa klienditeenindaja tööga vajalikul tasemel hakkama. Tööandjale ei olnud	Jätta avaldus rahuldamata.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

		<p>vastuvõetav töötaja suhtumine klientidesse ja viis, kuidas töötaja nendega suhtleb. Tööandja on saanud klientidelt töötaja kohta mitmeid kaebusi.</p> <p>Avaldaja ei nõustunud tööandjapoolse lepingu ülesütlemisega ja palus lugeda töölepingu ülesütlemine temaga tühiseks. Peale kliendi diskrimineerivaid solvanguid pöördus avaldaja politseisse. Politsei menetlust ei alustanud.</p> <p>Avaldaja leidis, et klientide etteheited tema eesti keele kasutamise suhtes on diskrimineerivad. Klientide kaebused ei oleks tohtinud olla töölepingu ülesütlemise aluseks.</p>		
5.	<p>10.04.2012</p> <p>45a, mees</p> <p>4.3-2/793</p>	<p>Avaldaja nõuab osaliselt saamata jäänud töötasu, s.h. õhtuse-, öö-, riigipüha- ja ületunnitöö tasu nõudes. Märtsikuus 2009 teatas tööandja avaldajale, et vähendab tema töötasu. Avaldaja teatas, et ei nõustu sellega ega ole allkirjastanud ka muudatuse dokumente, kuid tööandja on ikkagi ühepoolselt ja omavalitseliselt töötasu vähendanud, makstes alates aprillikuust 2009 töötasu väiksemas määras. Avaldaja leiab, et tööandja on teda ebavõrdselt kohelnud võrreldes teiste sama tööd tegevate traktoristidega, kel hiljem töötasu tõsteti.</p>	<p>1. Mõista tööandjalt töötaja kasuks välja ületunnitöö täiendav töötasu perioodil aprill 2009 – august 2011 kokku brutosummas 4 338.84 €</p> <p>2. Jätta rahuldamata töötaja täiendava töötasu nõue perioodil märts 2009 – august 2011 kokku summa 5 584.41 € osas</p>	<p>Otsus jõustunud.</p> <p>Jõustumismärke väljastatud 07.07.2012</p>
6.	<p>12.04.2012</p> <p>62a, mees</p> <p>4.4-2/825</p>	<p>Avaldaja, leides, et tema tööpanus võrreldes teiste töötajatega, oli suurem, kuid töötasu väiksem, on seisukohal, et tegemist on tema suhtes ebavõrdse kohtlemisega. Ka peab ta ebavõrdseks kohtlemiseks asjaolu, et tööandja muutis määramata ajaks sõlmitud töölepingu määratud tähtajaks, põhjendades seda sooviga noorendada toimetuse koosseisu. Hüvitisena ebavõrdse kohtlemise eest palub avaldaja välja mõista viimase 36 kuu jooksul vähemsaadud töötasu summas 9000 €.</p> <p>Avaldaja palub tunnistada töölepingu</p>	<p>Jätta avaldus rahuldamata</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimetust välja nõudnud</p>

		erakorraline tööandja poolne ülesütlemine tühiseks, kuna leiab, et koondamine osakonnas, milline töötab kõige tulemuslikumalt, ei ole seotud töö ümberkorraldamisega, vaid on seotud avaldaja vanusega.		
7.	02.05.2012 36.a, mees 4.1-2/1050	Avaldaja esitas nõude, saamaks lõpparvet, sealhulgas hüvitist, mis on seotud töötaja töölepingu ülesütlemisavaldusega tööandjapoolse olulise rikkumise tõttu. Avaldaja tõi põhjuseks asjaolu, et tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt ja lubanud seda teha ka kaastöötajatel. Psühholoogiline surve, ebasõbralikkus ja vaenlikkus rahvuse tunnuse alusel olid kogu töötamise 4. aasta jooksul süstemaatilised, mille kohta on avaldajal audiosalvestused. Avaldaja sai teada, et tema vahetuse kaastöötajad kirjutasid tööandja esindajale kollektiivse avalduse, milles nad taotlesid avaldaja üleviimist tööle teisse vahetusse. See olukord põhjustas avaldajal tugeva stressi ja mõjutas tervise seisundit.	1. Jätta töötaja avaldus endise tööandja vastu rahuldamata. 2. Vastavalt tööandja taotlusele lugeda tööleping lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel 30.04.2012.a. 3. Välja mõista tööandjalt avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel töötaja 1(ühe) kuu keskmise töötasu ulatuses brutosummas 1004,88 eurot. 4. Tööandja taotlus avaldajalt hüvitise väljamõistmise osas jätta rahuldamata.	Toimik kohtu poolt välja nõutud: pooled on pöördunud sama vaidlus lahendamiseks kohtusse.
8.	02.05.2012 Avaldajaks on tööandja Töötaja on 28a, mees 4.3-2/1009	Töötaja ütles töölepingu üles tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu. Ühest neljast põhjusest oli ka see, et tööandja on töötajat alavääristanud seoses kaastöötajale (paarilisele) kõrgema töötasu maksimisega, kuigi töötaja arvates on tema töö tootlikkus kõrgem. Avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemine tühiseks. Avaldaja ei ole kohelnud töötajat ebavõrdselt, vaid lähtunud objektiivsetest näitajatest. Töö kõrgem tootlikkus sõltub mitte üksnes töötaja oma panusest tootmises, vaid ka asjaolust mitmeid tööoperatsioone töötaja täidab. Töötajal kulus järjest uute toodete juurde asumisel märksa enam aega ettevalmistustööle. Tööandja on seisukohal, et ta tasustas ühesuguse tunnihindega nii tootmis-, kui	1. Tuvastada töölepingu töötaja poolt ülesütlemise tühisus 13.04.2012 TLS § 91 lg 2 p 1 alusel. 2. Lõpetada tööleping 13.04.2012 TLS § 107 lg 2 alusel. 3. Mõista töötajalt tööandja kasuks välja hüvitis töölepingu õigusvastasel ülesütlemisel töötaja ühe kuu keskmise töötasu määras brutosummas 676.21 €. 4. Jätta rahuldamata tööandja nõue töötaja vastu töölepingu 13.04.2012 ülesõelduks	Otsus jõustunud. Jõustumismärke väljastatud 28.09.2012.

		ettevalmistustööd, seega ei saa tööandjat lugeda rikkunuks töötaja õigusi.	lugemiseks TLS § 85 lg 1 alusel korraliselt.	
9.	07.05.2012, 36a, naine 4.4-2/1063	Tööandja ütles töölepingu üles TLS § 88 lg 1 p 3 alusel töötaja töökohustuste rikkumise tõttu. Tööandja heitis muuseas töötajale ette, et töötaja ei saabu tööle kell 8.00. Avaldaja leiab, et tööandja on kohelnud teda halvemini kui teist töötajat samalaadses olukorras, sest teist samalaadset tööd tegevat töötajat pole vahel päevade kaupa näha. Töölepingu pooled on kokku leppinud suuliselt, et töötaja jõuab hommikul tööle hiljem, sest tema lapsehoidja alustab tööd 8.15. Samuti ei kindlustanud tööandja avaldajat kokkulepitud tööga ja ei andnud töö tegemiseks korras arvutit. Tööandja on töölepingu üles öelnud avaldaja parteilise kuuluvuse pärast (diskrimineeritakse konkreetsesse parteisse kuulumise tõttu). Avaldaja palub lugeda töölepingu ülesütlemine tühiseks ja välja mõista hüvitis töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Avaldaja palub tuvastada tööandja poolt tema diskrimineerimise fakt tema poliitiliste veendumuste ja erakondliku kuuluvuse pärast ning ebavõrdne kohtlemine.	Otsustas rahuldada avaldus osaliselt. 1. tuvastada töölepingu nr X tööandjapoolse ülesütlemise tühisus TLS § 88 lg 1 p 3 alusel seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu; 2. lugeda tööleping lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel 26.04.2012.a; 3. välja mõista tööandjalt, registrikood X, töötaja kasuks: 3.1. hüvitis kahe kuu keskmise töötasu ulatuses summas 1337.56 eurot.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
10.	29.05.2012 43a, naine 4.2-2/1250	Töötaja esitas töölepingu ülesütlemisavalduse tööandjapoolse olulise rikkumise tõttu, tuues põhjuseks ebavõrdse palga sama tööd tegevate inimeste vahel ja arusaamatuse palga maksmise süsteemis. Töövaidluskomisjon vaatas koos läbi kaks töövaidlusavaldust. Töötaja esitas nõude, saamaks lõpparvet, sealhulgas hüvitist. Tööandja palus tuvastada töölepingu ülesütlemine tühiseks, leides, et ülesütlemisavaldus on alusetu ja põhjendamata. Tööandja ei nõustu töötaja seisukohaga, et tööandja poolt makstakse sama tööd tegevatele töötajatele töötasu ebavõrdselt ning see on kestnud juba aastaid. Leiti, et	Jätta rahuldamata töötaja avaldus tööandja vastu hüvitise nõudes	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

		tööandja tasustas avaldajat ja avaldajaga sama tööd tegevaid töötajaid, s.t. pingitöölisi, kes teostavad tehases klaasimistöid, võrdsetel alustel lähtudes kehtivast tunnihindest, tegelikust tööajast ning klaasimistööl teostatavate tööoperatsioonide mahust ja keerukusest.		
11.	09.07.2012 33a, naine 4.2-2/1533	Avaldaja riigiametnikuna leiab, et teda on pidevalt diskrimineeritud nii vanuse kui vaimse tervise tõttu. Tööandja kohustas avaldajat tegema töid, mis ei kuulu töötaja pädevusse.	Lõpetada menetlus, kuna avaldus ei kuulu Töövaidluskomisjoni pädevusse.	
12.	23.07.2012 Avaldajaks on tööandja Töötaja on 38.a, mees 4.2-2/1630	Töötaja ütles töölepingu üles tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu. Teiste ülesütlemise põhjuste seas oli ka töötaja väite kohaselt töötaja diskrimineerimine veendumuste pärast. Avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemine tühiseks, leides, et ülesütlemisavaldus on alusetu ja põhjendamata. Töötaja on avalduses väitnud, et teda diskrimineeriti veendumuste pärast, tuues tõendina välja oma väited ja tehtud märkused teiste õpetajate töö sisu ja koosolekul räägitu kohta. Tööandja on lubanud töötajatel avaldada arvamust ning waldorfpedagoogika aluspõhimõtete ja rakendusmeetodite üle diskuteerida. Üheks selliseks võimaluseks on iganädalased õpetajate kolleegiumi konverentsid, kus tõstatatud teemasid käsitletakse. Ka töötajale on korduvalt antud võimalusi teha ettekandeid ja avaldada arvamust, teda on ära kuulatud ja tema seisukohad on võetud teadmiseks. Tööandja leiab, et ei saa pidada diskrimineerimiseks asjaolu, et kõik töötaja seisukohti ei jagata. Tööandja leiab, et tal on õigus ja kohustus ilmnenuid probleemidele tähelepanu juhtida ja töötaja korrale kutsuda, kuid sellest ei saa järeldada tööandjapoolset	1. Rahuldada avaldus. 2. Lugeda tööleping nr X lõppenuks korraliselt 30.07.2012 TLS § 85 lg 4 alusel.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

		ebaväärikat kohtlemist või ähvardamist.		
13.	24.07.2012 66a, naine 4.4-2/1641	<p>Avaldaja töötas koolis alates 01.09.2005.a. kirjaliku, tähtajatu, täistööajaga, töölepingu alusel, 1,0 riidehoidja ametikohal, põhipalgaga 290 eur kuus.</p> <p>2012.a. septembrist hakkab kool riidehoiu teenust sisse ostma, mistõttu 29.06.2012.a. öeldi töötaja tööleping üles koondamise tõttu TLS § 89 alusel 29.08.2012.a. järgides TLS § 97 lg 2 p 2 ettenähtud etteteatamistähtaega. Kahjuks ei olnud koolil võimalik pakkuda töötajale teist tööd, kuna kõik ametikohad on täidetud. Töötajale maksti hüvitist TLS § 100 lg 1 alusel.</p> <p>24.07.2012.a. pöördus töötaja töövaidluskomisjoni ning palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus TLS § 89 lg 1 alusel 29.08.2012.a. ja mõista välja hüvitis TLS § 109 lg 1 tulenevalt, töötaja kolme kuu keskmise töötasu, summas 870 eur. Töötaja hinnangul on tööandja rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet ning ei võrrelnud avaldajat kahe valvuriga, kellede suhtes on avaldajal eelised tööle jäämisel s.o kauem koolis töötamise aeg, invaliidist poeg ja abikaasa on raskelt haige.</p>	Avaldus rahuldamata jäetud.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
14.	03.08.2012 Avaldajaks on tööandja Töötaja on 43a, naine 4.4-2/1746	<p>Tööandja palus 2. augustil 2012.a. esitatud avalduses tunnistada tühiseks töötaja poolt töölepingu erakorraline ülesütlemine ja lugeda tema tööleping tööandja poolt üles öelduks 4. juulil 2012.a. töötajast tulenevatel asjaoludel, TLS § 88 lg. 1 punktides 2,3,5 sätestatud tingimustel.</p> <p>Alates 2011. septembrist jurist-võlanõustajana töötanud töötaja ei ilmunud 7. juunil 2012.a.</p>	Jätta tööandja avaldus töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemise TLS § 91 lg. 2 alusel tühiseks tunnistamiseks ja töötaja töölepingu lõppemise tunnustamiseks tööandjapoolse 4. juuli 2012.a. ülesütlemisega TLS § 88 lg. 1 tingimustel rahuldamata.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

		<p>tööle, teatades telefonilise sõnumiga haigestumisest. 8. juunil 2012.a. välja antud töövõimetuslehe andmetel pidi ta tööle ilmuma 25. juunil 2012.a., lisaks 7. juuni puudumisele ei ilmunud ta tööle ka sellest kuupäevast, teatamata puudumise põhjustest, 4. juulil 2012.a. teatas aga töölepingu erakorralisest ülesütlemisest. Tööandja nõudele anda üle pooleliolevad tööd töötaja ei reageerinud. 4. juulil 2012.a. ütles ta töölepingu üles TLS § 91 lg. 2 alusel. Ülesütlemist põhjendas töötaja 2012.a. juuni kuu palgapäevast mittekinnipidamisega, tema ebavõrdse kohtlemisega töö tasustamisel ja õppepuhkuse tasu mittemaksmisega.</p> <p>Tööandja esindaja leidis, et töötajal ei olnud põhjust töölepingut TLS § 91 lg. 2 sätestatud tingimustel, tööandjapoolsete kohustuste olulise rikkumise tõttu üles öelda.</p>	<p>Töötaja ei põhjendanud diskrimineerimist võrdse kohtlemise seaduse tingimustega. Töötasu suurus määratakse aga vastavalt TLS § 29 lg. 1 eeldatavalt kokkuleppeliselt, sarnastel asjaoludel sarnase töö eest mõistlikku tasu on TLS § 29 lg. 2 alusel töötajal õigus nõuda töötasu kokkuleppe puudumisel või kui kokkulepet ei suudeta tõendada. Töötaja ja tööandja leppisid 6. septembri 2011.a. töölepingus kokku 802,34 EUR töötasus ning kuna tööandjal teisi sama töö tegijaid ei töötanud, ei olnud töötajal põhjust väita tööandja poolt tema ebavõrdset kohtlemist töö tasustamisel ka laiemas mõttes.</p>	
15.	03.09.2012 54a, naine 4.4-2/2041	<p>Avaldaja töötas 2012.aasta juunikuust projektikoordinaatori ametikohal töötasuga 293 eurot kuus. Töölepingu p-s 2.3 leppisid pooled kokku katseaja kohaldamise neljaks kuuks. Tööandja on 04.07.2012.a. esitanud avaldajale töölepingu ülesütlemisavalduse ning soovis töösuhte lõpetamist alates 20.07.2012.a. TLS § 86 lg 1 alusel katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu.</p> <p>Avaldaja on vaidlustanud töölepingu ülesütlemise ja palunud tuvastada selle tühisus ning välja mõista hüvitis viie kuu keskmise töötasu ulatuses summas 1400 eurot.</p> <p>Töövaidluskomisjon on oma 28.08.2012.a. otsusega nr 4.4-2/1681 jätnud avaldaja nõuded töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamises ja</p>	<p>1. Töötaja avaldus tööandja vastu mittevaralise kahju hüvitamise nõudes, jätta rahuldamata.</p> <p>2. Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamises ja ravikindlustusotsuse tegemise nõudes kuulub menetlus lõpetamisele.</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud</p>

		<p>hüvitise nõudes rahuldamata.</p> <p>Avaldaja on esitanud 03.09.2012.a. töövaidluskomisjonile avalduse ja palunud tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus uute tõendite ilmnemisel, välja mõista tööandjalt mittevahalise kahjuna avaldaja solvamise ja alandamise eest 3000 eurot, diskrimineerimise eest 5000 eurot ja teha otsus avaldaja ravikindlustuse kohta alates töövaidluskomisjoni poolt tehtud otsusest vähemalt 6 kuu jooksul.</p>		
16.	<p>12.09.2012</p> <p>Avaldajaks on <u>tööandja</u></p> <p>Töötaja on 42a, naine</p> <p>4.4-2/2100</p>	<p>Töötaja ja tööandja vahel 01.03.2007.a. sõlmitud töölepingu kohaselt töötas avaldaja alates 01.03.2007.a. pimedate laste tugikeskuse klassiõpetaja ametikohal.</p> <p>03.09.2012.a. esitas töötaja tööandjale töölepingu ülesütlemisavalduse TLS § 91 lg 2 alusel alates 07.09.2012.a. tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu. Töötaja väitel on põhjuseks tööandja ebaväärikas kohtlemine ja selle tagajärjel tekkinud psühholoogiline pinge, mis takistab töö jätkamist antud töökohas. Tööandja ei nõustu töötaja ülesütlemisavalduses toodud põhjendustega ja palub tuvastada töölepingu töötajapoolse ülesütlemisavalduse tühisus. Tööandja ei nõua töötajalt hüvitise väljamõistmist.</p>	<p>Avaldus rahuldada.</p> <p>1. Tuvastada töölepingu töötaja poolse ülesütlemise tühisus TLS § 91 lg 2 p 1 alusel tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu;</p> <p>2. lugeda tööleping lõppenuks 07.09.2012.a. TLS § 85 alusel korraliselt töötaja algatusel.</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud</p>
17.	<p>13.09.2012</p> <p>38a, naine</p> <p>4.4-2/2118</p>	<p>Töötaja vaidlustas 31.12.2011.a. tööandjalt saadud töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse.</p> <p>Avaldaja väitis seejuures, et hakkas tajuma tema ebavõrdset kohtlemist rahvuse tõttu tööandja poolt juba alates 2010.a. lõpust, mil ta esitas korduvalt soovi asuda tööle soodsamate töötasustamise tingimustega eriliinil. Alul tegi ta vastava taotluse töökoja juhatajate suuliselt,</p>	<p>Nõuded rahuldamata jäetud:</p> <p>1) jätta töötaja taotlused töölepingu ülesütlemise vaidlustamiseks nõude esitamise ning diskrimineerimise tunnustamiseks ja diskrimineerimisega tekitatud mittevahalise kahju hüvitise nõude esitamise tähtaegade ennistamiseks rahuldamata;</p>	<p>Otsus jõustunud.</p> <p>Jõustumismärke väljastatud 20.11.2012</p>

		<p>alates 1. märtsist 2011.a. pöördus kuuel korral kirjalike avaldustega. Töökoja juhataja vastas avaldaja taotlustele põiklevalt. Väideti, et avaldajal puuduvat eriliinil töötamiseks vajalik väljaõpe ja oskused, samas võeti aga sellele tööle näiteks 2010.a. märtsis väheste tööoskustega eesti rahvusest töötaja. Ebavõrdse kohtlemise tajumise tõttu tekkisid töötajal 2011.a. alguses stressi tõttu terviserikked. Avaldaja kahtlus, et tööandja kohtles soodsamate töö tasustamise tingimustega töökohale töötajate paigutamisel töötajaid rahvuse tõttu võrdse kohtlemise seaduse mõttes ebavõrdselt leidis kinnitust ka soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku antud arvamuses tema 2011.a. mai kuus esitatud pöördumisele. 29. septembril 2011.a. esitati avaldajale ettepanekud töölepingu muutmiseks, ka töölepingu muutmise küsimuses tööandjale saadetud 14. detsembri 2011.a. kirjas palus ta vastata, miks jäeti tähelepanuta tema eriliinile üleviimise taotlused.</p> <p>Töötaja nõudis töövaidluskomisjonis töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamist ja hüvitisi.</p>	<p>2) kohaldada töötaja avalduses tööandja vastu töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõudes aegumist ja tunnistada tema tööleping lõppenuks 20. detsembri 2011.a. ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval 31. detsembril 2011.a.;</p> <p>3) jätta töötaja avaldus töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg. 2 alusel ja tööandjalt tühise ülesütlemise hüvitise 3569,08 EUR väljamõistmiseks rahuldamata;</p> <p>4) kohaldada töötaja nõuetes diskrimineerimise tunnustamiseks ja seoses diskrimineerimisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitamiseks aegumist;</p> <p>5) jätta tööandja vastu diskrimineerimise tuvastamiseks ja seoses diskrimineerimisega tekitatud mittevaralise kahju 5353,62 EUR hüvitamiseks rahuldamata.</p>	
18.	18.10.2012 36a, mees 4.2-2/2431	<p>Avaldaja asus tööle 2010. a massööri ametikohal. Tööandja avaldas 12.09.2012 e-kirjaga töötajale survet muuta pooltevaheline leping käsunduslepinguks. Täiendavalt saatis tööandja e-kirja 18.09.2012 ettepanekuga lõpetada tööleping ja sõlmida käsundusleping. Avaldaja ei nõustunud tööandja ettepanekuga.</p> <p>Tööandja ütles töölepingu erakorraliselt üles TLS § 89 lg 1 alusel. Avaldaja koondamise ainsaks</p>	<p>1. Rahuldada avaldus osaliselt.</p> <p>2. Lugeda töötaja ja tööandja vaheline tööleping lõpetatuks 09.11.2012 TLS § 107 lg 2 alusel.</p> <p>3. Tuvastada sooline diskrimineerimine.</p>	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud

		<p>põhjuseks on see, et ta on tööandja (ja tema kliendi) arvates valesst soost. Üheski kirjas ei ole tehtud etteheiteid tema töö kvaliteedi osas. Vastupidi, klient väidab avaldajaga peetud kirjavahetuses mitmel korral, et töö kohta ei ole pretensioone. Küll aga leitakse, et oluline on massaažiteenuse osutaja sugu.</p> <p>Töövaidluskomisjon rahuldab avaldaja taotluse hüvitada ebavõrdse kohtlemise negatiivsete tagajärgede tõttu mittevaraline kahju. Avaldaja selgitas, et moraalse kahju hüvitise suuruse arvestamine on põhinenud kolme kuu keskmisele töötasule. Nõude alusena on avaldaja välja toonud asjaolu, et töölepingu lõpetamine on põhjustanud terviserikke.</p> <p>Töövaidluskomisjon mõistis tööandjalt avaldaja kasuks välja hüvitise summas 500 eurot. Hüvitise suuruse määramisel võttis töövaidluskomisjon arvesse diskrimineerimise kestvuse ja avaldaja töötasu.</p>	<p>4. Välja mõista tööandjalt töötaja kasuks hüvitis 912 (üheksasada kaksteist) eurot 46 senti ja mittevaralise kahju eest hüvitis 500 (viissada) eurot.</p>	
19.	<p>26.10.2012</p> <p>64a, naine</p> <p>4.1-2/2513</p>	<p>Töötaja esitas töövaidluskomisjonile avalduse, milles palus tunnistada töölepingu erakorraline ülesütlemine koondamise tõttu kehtetuks ja seadusega vastuolus olevaks ning mõista tööandjalt välja kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis.</p> <p>Avaldaja leidis, et temaga toimiti ebaõigesti. Temale ei selgitatud juhtkonna poolt eelnevalt plaanitavaid muudatusi ning tal puudus info uue struktuuri kohta. Ta töötas lasteaias 12 aastat ja koondamisteate kohaselt teist tööd ühinenud lasteaedades tööandja talle isegi ei pakkunud. Tema 0,5 ametikohta pakuti teisele töötajale, 0,25 ametikohta lisati majandusjuhataja</p>	<p>Jätta töötaja avaldus rahuldamata.</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud.</p>

		abilisele. Mõlemal juhul eelistas asutuse juht isiklikult ühte töötajat teisele ja sellise eelistamisega rikkus ta võrdse kohtlemise põhimõtet. Avaldaja on vanaduspensionär ja leidis, et üheks koondamise põhjuseks oli tema vanus.		
20.	26.10.2012 63a, naine 4.1-2/2509	Avaldaja esitas avalduse tööandja vastu, milles palus tunnistada töölepingu erakorraline ülesütlemine kehtetuks ja seadusega vastuolus olevaks ning mõista tööandjalt välja kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis. Avaldaja leidis, et temaga toimiti ebaõigesti. Temale ei selgitatud juhtkonna poolt eelnevalt plaanitavaid muudatusi ning tal puudus info uue struktuuri kohta. Ta töötas lasteaias pikka aega ja koondamisteate kohaselt teist tööd ühinenud lasteaedades tööandja talle isegi ei pakkunud. Tema väitel Jõhvi Lasteaed struktuuris on sekretär-asjaajaja ametikoht, ta saaks töötada õpetajaabina. Mõlemal juhul eelistas asutuse juht isiklikult ühte töötajat teisele ja sellise eelistamisega rikkus ta võrdse kohtlemise põhimõtet. Avaldaja leidis, et üheks koondamise põhjuseks oli tema vanus.	Jätta avaldus tööandja vastu rahuldamata	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 28.12.2012 seisuga TVA toimikut välja nõudnud.
21.	26.10.2012 48a, naine 4.1-2/2511	Avaldaja esitas avalduse tööandja vastu, milles palus tunnistada töölepingu erakorraline ülesütlemine kehtetuks ja seadusega vastuolus olevaks ning mõista tööandjalt välja kolme kuu keskmise töötasu suurune hüvitis. Avalduse kohaselt avaldaja töötas sama tööandja juures lasteaias massööri ametikohal alates 03.01.1994.a. 27.septembril 2012.a. teatati avaldajale tema töölepingu erakorralisest ülesütlemisest koondamise tõttu alates 31.detsembrist 2012.a. Teate kohaselt koondamise põhjuseks oli asjaolu,	Jätta avaldus tööandja vastu rahuldamata.	Toimik kohtu poolt välja nõutud: pooled on pöördunud sama vaidlus lahendamiseks kohtusse.

		<p>et vastavalt Jõhvi Vallavolikogu 17. mai 2012.a. otsusega nr 196 kolm Jõhvi valla lasteasutuse töö reorganiseeritakse, moodustatakse uus munitsipaallasteasutus Jõhvi Lasteaiad. Lasteaed hallatava asutusena lõpetab tegevuse 31.detsembril 2012.a. ning seetõttu väheneb ka töötajate arv uues loodavas Jõhvi Lasteaias, mistõttu avaldajaga töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks. Avaldaja leidis, et temaga toimiti ebaõigesti. Temale ei selgitatud juhtkonna poolt eelnevalt plaanitavaid muudatusi ning tal puudus info uue struktuuri kohta. Ta töötas lasteaias pikka aega ja koondamisteate kohaselt teist tööd ühinenud lasteaedades tööandja talle isegi ei pakkunud. Tema väitel Jõhvi Lasteaed struktuuris on tervishoiutöötaja ametikoht, kus ta saaks töötada. Tööandja eelistas isiklikult ühte töötajat teisele ja sellise eelistamisega rikkus ta võrdse kohtlemise põhimõtet. Avaldaja leidis, et tegemist ei ole ametikohtade koondamisega, vaid isikute koondamisega.</p>		
22.	28.11.2012 42a, naine 4.1-2/2758	<p>Töötaja vaidlustab töölepingu erakorralist ülesütlemist tööandja poolt TLS § 88 lg 1 alusel töövõimetuslehel viibimise ajal ja leiab, et teda on koheldud ebavõrdselt seoses tema tervisliku seisundiga. Avaldaja palub töövaidluskomisjonil tuvastada töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisus, hüvitada kasutamata põhipuhkus ja töölepingu erakorralisest ülesütlemisest vähem ette teatamise aeg ning tuvastada diskrimineerimine.</p>	Avaldus menetluses	
23.	06.12.2012 23a, naine	<p>Töötaja leiab töövaidluskomisjonile esitatud avalduses, et teda koheldakse võrreldes teiste töötajatega ebavõrdselt, sest tal on tekkinud</p>	Avaldus menetluses	

	4.4-2/2832	kahtlus, et samade tööülesannetega ja samast soost töötajale makstakse suuremat töötasu.		
--	------------	--	--	--

- kasutatud lühendid
TVA – töövaidlusasi

Ülevaate koostasid: Elina Soomets ja Meeli Miidla-Vanatalu
Tööinspektsiooni töösuhete osakonna peajuristid
28.12.2012