

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2014 – 31.12.2014

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, avaldaja andmed, juhtumi nr, TVK	Avalduse sisu	TVK otsus	Edasine
1.	30.10.2013 34a, mees 4.2-1/2546 Tartus asuv TVK	<p>Avaldaja esitas avalduse töövaidluskomisjonile diskrimineerimise tuvastamiseks ametiühingusse kuulumise tõttu ja varalise kahju nõudes summas 5700 eurot ja mittevaralise kahju 4300 eurot väljamõistmiseks.</p> <p>Laohoidja tööleping lõppes erakorralise ülesõtmisega TLS § 89 lg 1 alusel koondamise tõttu, mida T vaidlustas. Tööandja vaidlustas TVK vastavat otsust kohtus. Tartu Ringkonnakohtu 19.06.2014.a otsus töötaja kasuks (TL üü tühisuse tuvastamine, TLS § 109 lg 2 alusel hüvitis summas 5056,20 eurot) on jõustunud.</p> <p>Avaldaja leidis avalduses, et teda on diskrimineeritud ametiühingusse kuulumise ja töötajate esindamise tõttu ebasoodsamalt kui kolleege, kes ei kuulu ametiühingusse. Töölepingu ülesõtmise põhjuseks on olnud tema kuulumine ametiühingusse. Töötaja nõuab TVK-s lisaks kohtus väljamõistetule eelnimetatud tuvastust ja hüvitiisi.</p>	<p>Kuigi tööandja leidis, et antud nõuete lahendamisel on asutud lahendama sama töövaidlusasja, mis leidis lahenduse kohtumenetluses, tegi TVK teistsuguse otsuse. Tööandja leiab, et antud menetluses esitatakse asja uus olukord ja soovitakse teist korda kompensatsiooni.</p> <p>TVK leidis, et tegemist on eraldi lahendatavate nõuetega ning mõistis välja mittevaraline kahju summas 3000 eurot. Varalise kahju väljamõistmise osas jättis TVK avalduse rahuldamata. Komisjon ei nõustu vastaspoole seisukohaga, et antud vaidlus on juba lahendatud eelnimetatud kohtulahendiga. Muuhulgas on töövaidlusasja toimikus ka Tartu Ringkonnakohtu vastus töövaidluskomisjoni päringule, mille kohaselt avaldaja ei ole esitanud hagi nõuetega: 1) diskrimineerimise tuvastamiseks seoses töötajate esindamisega ja ametiühingusse kuulumisega; 2) ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks; 3) hüvitise saamiseks varalise ja mittevaralise kahju tekkimise eest.</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja 27.10.2014. Hetkel on menetlus ringkonnakohtus.</p> <p>Märkus: juhtum kajastub aruandes, sest otsus tehtud 23.09.2014</p>

			Kuna avaldajaga on tööleping lõpetatud, ei ole võimalik nõuda diskrimineerimise lõpetamist, on võimalik nõuda diskrimineerimisega tekitatud kahju hüvitamist. Diskrimineerimise tõttu rikutud õiguste kaitseks on õigus nõuda rikkumisega tekitatud mittevaraliste kahjude hüvitamisena mõistlikku rahasummat.	
2.	17.12.2013 43a, naine 4.4-1/2906 Tallinnas asuv TVK	<p>TLS § 3 tuginedes võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise tuvastamine, töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamine, töölepingu lõpetamine töövaidluskomisjonis TLS § 107 lg 2 alusel, hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel summas vähemalt 3000 euro, hüvitise TLS § 100 lg 5 alusel summas vähemalt 200 euro, tööandja 2013 majandusaasta tulemuste eest tasu ning tööandjalt avaldaja ebavõrdse kohtlemise eest kahjutasuks 1000 euro ja mittevaralise kahju summas 1000 euro välja mõistmine.</p> <p>Tööandja teavitas ajakirja toimetajana tähtajalise töölepinguga töötanud avaldaja töölepingu lõppemisest vahetult pärast õppepuhkuse avalduse esitamist. Tööandja põhjendas, et lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendaja tööleping lõpeb, sest asendatav toimetaja teavitas lapsehoolduspuhkuselt naasmisest.</p> <p>Avaldaja kahtleb, et töötaja, kelle töölt eemalviibimise tõttu teda tööle võeti, on tegelikult esitanud vastava avalduse tööle naasmiseks ja et asendatav toimetaja naasis tööle. Avaldaja on seisukohal, et tööandjal oli soov kooliskäimist takistada ja luua kunstlikult olukord nagu tekitaks töötaja õppepuhkusel viibimine kaastöötajatele ebameeldivusi. Seejuures ei ole takistatud teise töötaja õppimist sessioonõppes, milles väljendubki ebavõrdne kohtlemine.</p>	<p>Töövaidluskomisjon otsustas jätta avaldus rahuldamata.</p> <p>Tööandja, lõpetades töölepingu seoses tähtaja saabumisega, ei käitunud vääralt. Tööandja on tõendanud lapsehoolduspuhkusel viibinud töötaja tahet asuda tööle. Kas ja milliseid kokkuleppeid sõlmis tööandja lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajaga, on asjasse puutumatu.</p> <p>Avaldaja pidanuks täpsemad äraoleku kuupäevad tööandjale teada andma vähemalt 14 päeva ette, et tööandja oleks vajadusel saanud tööd ümber korraldada. Tööandja on rahuldanud avaldaja soovi kasutada õppepuhkust ja ei ole talle teinud takistusi ega kohelnud teda võrreldes teistega erinevalt.</p> <p>Majandus- ja kutsetegevuse raames sõlmitavate lepingute puhul kuulub tavaliselt hüvitamisele üksnes varaline kahju. Lepingulise kohustuse rikkumise korral üldreeglina mittevaralise kahju nõuet esitada ei saa. Käesoleval juhul oli avaldaja teadlik temaga sõlmitava töölepingu ajutisest iseloomust, seega ei saanud lepingu lõppemine tulla töötaja jaoks üllatusena ega põhjustada moraalselt (mittevaralist) kahju.</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja 08.04.2014</p> <p>Märkus: juhtum kajastub aruandes, sest otsus tehtud 14.02.2014</p>
3.	10.01.2014	Avaldaja töötas õmblejana (õpilane) ametikohal	Rahuldada avaldus.	TVK otsus on jõustunud.

	<p>24a, naine</p> <p>4-1/60</p> <p>Tallinnas asuv TVK</p>	<p>täistööajaga miinimumtöötasuga.</p> <p>Tööandja on töölepingu avaldajaga üles öelnud 10.12.2013.a. TLS § 86 lg 1 alusel katseajal põhjendusel, et töötaja ei ole teavitanud tööandjat tööle asumisel töölevõtmise otsustamise jaoks olulist infot.</p> <p>Avaldaja ei nõustu tööandja põhjendustega ja palub tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus ja tööandjalt välja mõista töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatamata aja eest, hüvitisena kuue kuu keskmine töötasu ja tööandja poolt põhjustatud moraalne kahju 2000 eurot. Tööandja on avaldajat diskrimineerinud avaldaja lapsevanemaks olemise ja raseduse tõttu.</p>	<p>1. Tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus TLS § 86 lg 1 alusel ja lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel. 2. Välja mõista tööandjalt töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatamata aja eest 168.42 eurot, hüvitisena kuue kuu keskmine töötasu 1920 eurot ja mittevahalise kahju hüvitisena 2000 eurot.</p> <p>Tööandja on töölepingu avaldajaga üles öelnud põhjusel, et töötaja ei teavitanud tööle asumisel tööandjat töölevõtmise otsustamise jaoks olulist infot. Tööandja vastusega ja tunnistaja ütlustega on tõendatud, et tööandja jaoks oli oluliseks infoks töötaja väike laps.</p> <p>TVK on tuvastanud, et tööandja on otseselt sooliselt diskrimineerinud isikut, kes kasvatab väikelast ja on rase. Avaldajaga on tööleping üles öeldud põhjusel, et ta kasvatas last ning tööandja on oma vastuses toonud välja ka asjaolu, et avaldaja „olevat arsti juures käinud ja ootab järgmist last“, mistõttu tööandja leidis, et puudub väljavaade nimetatud töötaja edasiseks väljaõppeks.</p>	
4.	<p>13.01.2014</p> <p>50a, mees</p> <p>4-1/73</p> <p>Tallinnas asuv TVK</p>	<p>Avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus TLS § 86 lg 1 alusel, mõista välja hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel summas 2 016 € ning hüvitis VõrdKS § 24 järgi.</p> <p>Avaldaja asus tööle komplekteerija-laohoidja ametikohale. Katseaja kestel ütles TA töölepingu üles, sest töötaja oskused ja võimed ei ole piisavad.</p> <p>Avaldaja aga leidis, et öeldi tegelikult temaga tööleping üles sellepärast, et viimane julges seista 6 kurtumma eest, kellega tootmiskoordinaator käitus inetult st oli üleolev, ütles, et nad on mustad, lollid,</p>	<p>TVK otsus jätta avalduse rahuldamata ja VõrdKS alusel esitatud hüvitise nõude menetluse lõpetada, sest avaldaja loobus antud nõudest menetluse kestel.</p> <p>Leidis tõendamist, et töötaja ei suutnud katseaja jooksul omandada vajalike teadmisi ja töölepingu ülesütlemine oli põhjendatud.</p> <p>Tööandja jaoks on kurtummad töötajad väärtuslikud, koostöö nendega on väga hea. Tööandja on tõendanud, et</p>	<p>Taotletud jõustumismärget, otsus on jõustunud 04.04.2014</p>

		<p>jäävad hiljaks. Kurtummad seda ei tea, sest ka avaldaja pole seda neile öelnud. Avaldaja ei kannatanud seda enam välja ning teavitas tööandja esindajaid. Tootmiskoordinaatori suhtumine muutus väidetavalt seejärel kurtummasse kardinaalselt.</p> <p>Avaldaja loobus menetluse kestel hüvitise nõudest VõrdKS § 24 järgi.</p>	<p>tootmiskoordinaator ei ole kohelnud kurtummasid diskrimineerivalt VõrdKS § 3 lg 3 tähenduses, mistõttu ei olnud tööandjal vajalik rakendada meetmeid, et kaitsta kurtummasid diskrimineerimise eest.</p> <p>Pole leidnud tõendamist, et avaldajaga öeldi tööleping üles seetõttu, et viimane on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta tööandjale, mistõttu ei ole ka tõesed avaldaja väited ülesütlemise asjaolude kohta.</p>	
5.	<p>06.02.2014</p> <p>33a, naine</p> <p>4-1/277</p> <p>Tartus asuv TVK</p>	<p>Avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise TLS §86 lg 1 alusel tühisuse tuvastamist ning hüvitise nõuet.</p> <p>Avaldaja asus tööle florist/klienditeenindajana. Tööandja ütles töölepingu üles, viidates mittenõuetekohasele tööle. Töötaja leidis, et ülesütlemise tegelik põhjus on tema rasedus ja seetõttu haiguslehel viibimine.</p>	<p>TVK otsustas rahuldada avaldus osaliselt, tuvastades töölepingu ülesütlemise tühiseks ning mõistes välja SoVS § 13 lg 3 alusel hüvitist 900 euro ulatuses.</p> <p>Vastapool on esitanud taotluse aegumise kohaldamisele. Avaldaja avaldusest tulenevalt kuulub kohaldamisele ka SoVS § 13 ja 14 sätestatu (ühe aasta jooksul, arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi saama). ITVS § 6 lg 2 kohaselt on töölepingu ülesütlemise nõude vaidlustamise tähtaeg 30 kalendripäeva.</p> <p>Ühtselt ei ole määratletud, kas juhul, kui isiku vallandamisel on teda sooliselt diskrimineeritud, tuleb lähtuda ITLS -s või SoVS-s toodud tähtaegadest. TVK lähtub antud vaidluse lahendamisel Euroopa Kohtu praktikas väljendatud tõhusa õiguskaitse põhimõttest ja antud töövaidluse asjaoludest lähtuvalt, seaduse sättest, mis on avalduse esitajale soodsam. Sealjuures arvestab komisjon ka VÕS § 6 lg1 sätestatud hea usu põhimõtet ja asjaolu, et töötaja on töösuhetes nõrgem pool. TVK leidis, et tööandja tegelikult teadis ülesütlemise hetkel, et töötaja on rase.</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja 20.06.2014</p>

			Töövõimetuslehel oli märgitud "Haigestumine või vigastus raseduse ajal". TVK leiab, et töösuhe on lõpetatud rasedusest tuleneval põhjusel.	
6.	21.02.2014 40a, naine 4-1/381 Pärnus asuv TVK	<p>Töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamine, töölepingu tühise ülesütlemise hüvitise nõue, soolisel diskrimineerimisel hüvitise nõude, puhkusehüvitise nõue.</p> <p>Avaldaja töötas esinduses klienditeenidajana täistööajaga 40h nädalas töögraafiku alusel. Esinduses töötas kokku 4 töötajat, kelle tööülesannete sisu oli sama.</p> <p>Tööandja koostas avaldajat TLS § 89 lg 1 alusel. Avaldaja leiab, et tööandja on tema töölepingu üles öelnud seadusevastaselt, kuna:</p> <p>1) töömaht ei ole vähenenud (terminali tööajad samad, allesjäänud töötajad töötavad ületundidega), vaid avaldaja asemele otsiti tööle uut töötajat; et tööandja otsib meestöötajat, on ta rikkunud soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lg 1; tööandja võttiski tööle meestöötaja, jättes avaldajale selle ametikoha pakkumata</p> <p>2) tööandja ei ole koondanud katseajaga töötajat.</p> <p>Avaldaja leiab, et tööandja on teda sooliselt diskrimineerinud selliselt, et jätnud tööle katseajaga meestöötaja, samuti võtnud tema oskustele ja võimetele vastavale tööle uue töötajana meestöötaja, jättes koha avaldajale pakkumata. Komisjoni istungil täpsustab avaldaja, et tööandja arvamuse kohaselt juba pooltevahelise töösuhte ajal jõuavad mehed rohkem ning nõuavad vähem.</p>	<p>Avaldaja nõuded rahuldati osaliselt, TVK tunnistas TL ülesütlemise tühiseks. TVK otsustas jätta rahuldamata avaldaja hüvitise nõude tööandja vastu soolisel diskrimineerimisel summas 4 816.80 €.</p> <p>Puudus seadusest tulenev alus (töömahu vähenemine, töö ümberkorraldamine) avaldaja kui klienditeenidajana koha täitja koondamiseks.</p> <p>Põhjendatud ei ole avaldaja seisukoht, et tööandja pidanuks koondamise käigus töölejätmisel eelistama teda, mitte meestöötajat seetõttu, et viimane töötas katseajaga. Kui tööandja oleks ainuüksi katseaja tõttu eelistanud avaldajat nimetatud meestöötajale, olnuks see töötajate ebavõrdne kohtlemine TLS § 89 lg 4 mõttes.</p> <p>Tõendamist ei ole leidnud avaldaja väide, et tema töötulemused olid paremad katseajaga meestöötaja töötulemustest. Avaldaja mõõnab komisjoni istungil ka ise, et tal ei ole tõendeid selle kohta, et tööandja oleks teda sooliselt diskrimineerinud.</p>	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole 02.03.15 seisuga TVA toimikut välja nõudnud
7.	21.02.2014 51a, naine 4-1/395	<p>Tööandja koondas TLS § 89 lg 1 alusel avaldajat, kes töötas kassapidajana.</p> <p>Avalduse kohaselt on koondamine fiktiivne, kuna tööle otsiti uusi töötajaid samale ametikohale ja kokku oli lepitud konkreetset proovipäevad (22 aastastega).</p>	TVK otsustas lugeda, et tööleping ei lõppenud ülesütlemisega ning luges tööleping lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel, välja mõista TLS § 109 lg 1 alusel 3 kuu keskmine töötasu summas 1650 eurot ning VõrdKS § 24 lg 2 alusel hüvitise 550 eurot.	Taotletud jõustumismärget, otsus on jõustunud.

	Tartus asuv TVK	Avaldaja leidis, et ta on hea suhtleja ja vene keeles suhtlemisel ei ole probleeme. Avaldaja nõuab ülesõtmise tühisuse tuvastamist, hüvitise välja mõistmist TLS § 109 lg 1 alusel ja moraalse kahju hüvitamist 3300 eurot.	Ülesõtmise 27.01.2014.a avalduse kohaselt oli koondamise aluseks töömahu vähenemine ja ümberkorraldused. TL lõppes 28.02. Ei ole tõendeid selle kohta, et avaldajale ei olnud võimalik pakkuda teist tööd. CV keskuses on tööpakkumine, mille kohaselt tööandja võtab tööle kasiire, pakkumine on sisestatud 10.03.2014.a. Elektronkirja 10.02.2014.a. kohaselt oli kutsutud kaks 22 aastast kandidaati proovipäevadele. Vastaspool kinnitanud, et üks nendest võeti tööle müügikonsultandiks. TVK tuvastas, et TA-l puudus koondamissituatsioon. TVK leidis, et tegemist on diskrimineerimisega vanuse tõttu. Hüvitise väljamõistmisel on võetud arvesse koondamishüvitise maksmist.	
8.	27.02.2014 54a, naine 4-1/458 Jõhvis asuv TVK	Avaldaja palus tuvastada töölepingu TLS § 88 alusel ülesõtmise tühisuse, mõista välja TLS § 109 alusel hüvitist 1650 eurot, tuvastada poliitiline diskrimineerimine ja mõista välja mittevaralise kahju hüvitis 8350 eurot. TA ütles töölepingu üles TLS § 88 lg 1 p 3 alusel, kuna avaldaja on korduvalt saanud hoiatusi mittevastava töö eest. Avaldaja ei nõustu tööandja väitega, kuna viimase kolme aasta jooksul on saanud 3 hoiatust, väidetavad rikkumised ei ole põhjustanud kahju tööandjale. Avaldaja töötab tööandja juures juba üle 20 aasta. Avaldaja on kindel, et tagakiusamine on seotud poliitiliste hoiakutega. Avaldaja keeldus valimistel hääletama juhataja poolt. Sellele hakkas järgnema erinevaid tagakiusamisi, oktoobris jäi ainukesena preemiast ilma, millele järgnes töölepingu ülesõtmimine.	TVK otsustas rahuldada avaldus osaliselt, jättes rahuldamata diskrimineerimise tuvastamise ning diskrimineerimise hüvitise nõuded, kuid tuvastada töölepingu ülesõtmise tühisus TLS § 88 lg 1 p 3 alusel. Töölepingu loeti lõppenuks ning mõisteti välja hüvitis 566 eurot. Vastaspool palus kohaldada aegumist, kuna töötajaga on tööleping üles õeldud 27.01.14, kuid viimane on vaidlustanud selle 27.02.14.a. ITVS § 6 lg 2 töölepingu ülesõtmise vaidlustamise nõude aegumise tähtaeg on 30 p ülesõtmisavalduse saamisest. Seega saabus tähtaeg 26.02.2014. Seaduseandja andnud sellistele nõuete pikema aegumistähtaaja. TVK otsustas, et	Taotleti jõustumismärget, otsus on jõustunud 16.05.2014.

			kuulub kohaldamisele võrdse kohtlemise seadus, mis annab diskrimineerimisest tuleneva kahju hüvitamise nõudele ühe aastase kaebetähtaaja.	
9.	03.03.2014 33a, naine 4-1/462 Tallinnas asuv TVK	Avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisuse, taotles töösuhte jätkuvaks tunnistamise, kahju hüvitamise (saamata töötasu) ning diskrimineerimise tõttu mittevaralise kahju hüvitamise nõudes. Menetluse kestel teatas, et sõlmis tööandjaga kokkuleppe ja palus lõpetada asjas menetlus nõudest loobumise tõttu.	Töövaidluskomisjon lõpetas menetluse, kuna avaldaja loobus enne töövaidluskomisjoni istungit kõikidest esitatud nõuetest.	Jõustumismärget ei ole taotletud.
10.	10.03.2014 Avaldaja on tööandja Töötaja on 68a, mees 4-1/501 Tartus asuv TVK	Tööandja (avaldataja) esitas avalduse töölepingu erakorralise ülesütlemise TLS § 91 lg 2 alusel tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamiseks korraliselt ja TLS § 74 lg 3 alusel hüvitise 388,89 eurot nõudes. Puidutöötlemise pingi töölisega oli vestlus, mille järgselt on töötaja jäänud töövõimetuslehele ning selle möödudes esitas TLS § 91 lg 2 alusel ülesütlemisavalduse. Ülesütlemise avalduse kohaselt on tööandja avaldanud survet vastaspoolele töölepingu lõpetamiseks ning kohelnud ebaväärikalt. Tööandja sellega ei nõustu.	TVK otsustas jätta rahuldamata tööandja avaldus. Lugeda tööleping TLS § 91 lg 2 p 1 alusel lõppenuks ja välja mõista 388.89 eurot (bruto) hüvitisena. Töötaja seletuse kohaselt survestas tööandja teda lahkuma töölt omal algatusel 2013.a. lõpus ja 2014.a. alguses, kuna töö oli vähe. Tööandja survestas teda seetõttu, et töötaja on pensionär ja ta on seetõttu sissetulek olemas. Tööandja mõnas komisjoni istungil, et taoline jutuaajamine leidis aset, kuid see oli informatiivne. Tööandja selgitas ka komisjoni istungil, et töötaja kartis pensionile jäämist. Komisjoni istungil mõõnis tööandja, et avalduses toodud ebaväärikas sõnakasutus leidis aset.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole toimikut välja nõudnud.
11.	14.03.2014 34a, naine 4-1/524 Tallinnas asuv TVK	Avaldaja palus tuvastada sooline diskrimineerimine minu perekondlike kohustuste täitmise ning lapsevanemaks olemise tõttu ning mõista tööandjalt minu kasuks hüvitise moraalise kahju tekitamise eest 5000 eurot. Pooled sõlmisid kirjaliku kompromissi TVK istungil.	Töövaidluskomisjon lõpetas menetluse, kuna avaldaja loobus töövaidluskomisjoni istungil esitatud nõuetest. Pooled sõlmisid kirjaliku kompromissi.	Jõustumismärget ei ole taotletud.
12.	01.04.2014	Avaldaja taotles diskrimineerimise tuvastamist ja avaliku vabanduse avalikustamise kohustamist,	Töövaidluskomisjon lõpetas menetluse, kuna avaldaja loobus enne	Jõustumismärget ei ole taotletud.

	59a, naine 4-1/668 Pärnus asuv TVK	samuti töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamist TLS § 88 lg 1 p 3 ja 5 alusel, kahju hüvitamist saamata jäänud töötasu ulatuses jm nõudes. Menetluse kestel palus lõpetada asjas menetlus nõudest loobumise tõttu.	töövaidluskomisjoni istungit kõikidest esitatud nõuetest.	
13.	03.03.2014 28a, naine 4-1/674	Tööandja ütles avaldajaga töölepingu üles TLS § 89 lg 1 alusel seoses koondamisega. Avaldaja väitel poleks tohtinud teda koondada, kuna tema töö oli alles ning ta oli alla 3-aastase lapse vanem. Avaldaja palus lugeda töölepingu ülesütlemine tühiseks, lõpetada tööleping töövaidluskomisjoni poolt ning mõista tööandjalt välja hüvitis 1860 eurot. Samuti palus avaldaja tuvastada ebavõrdne kohtlemine koondamisel soolise võrdõiguslikkuse seaduse SoVS § 3 lg 1 p 3 alusel seoses lapsevanemaks olemisega ja võrdse kohtlemise seaduse § 2 lg 3 alusel ning mõista välja mittevaralise kahju hüvitis 1860 eurot.	TVK jättis avalduse rahuldamata, sest nõue on aegunud. Diskrimineerimise tuvastamise ja moraalse kahju hüvitamise nõue aegub ühe aasta jooksul, arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama(SovS). Avaldaja sai väidetavalt diskrimineerivast koondamisest teda 26.03.2013 ning oleks pidanud pöörduma töövaidlusorganisse hiljemalt 26.03.2014.Töötaja esitas töövaidluskomisjonile avalduse 03.04.201.	Jõustumismärget ei ole taotletud.
14.	07.04.2014 58a, mees 4-1/702 Pärnus asuv TVK	Avaldaja palub mõista välja saama töötasu, TLS §91 lg 2 alusel töölepingu ülesütlemise tühisus, tuvastada diskrimineerimine, mõista välja mittevaraline kahju (2000€) ja viivised. Metallpinkide operaatorina töötanud avaldaja on pidanud oma töötasu välja teenima ületundidega, pinkidel töötamise programme koostama kodus oma puhkeajast. Tööandja on töötajat võrreldes teiste töötajatega ebavõrdselt kohelnud (diskrimineerinud), kasutades tema teistega võrreldes suuremaid teadmisi, oskusi ja kogemusi, kuid jätnud selle lisatöö tasustamata ning võimaldamata töötajal teenida teiste töötajatega võrdselt tükitöötasu (lisatööde tõttu jäi töötajale tükitöö tegemiseks teistest vähem aega). Töötaja diskrimineerimine oli ka töötaja poolt oma töölepingu ülesütlemise alus. Töötaja mittevaraline kahju seisneb isiklikes kannatustes, üleelamistes, mis kogunes mitmete aastate jooksul. Selline olukord ei olnud üksnes	TVK rahuldab töötaja nõuded osaliselt, kuid jättis diskrimineerimise tuvastamise nõude, samuti mittevaralise kahju hüvitise nõude rahuldamata. TVK otsustas, et tööleping tuleb lugeda töötaja poolt ülesöelduks 07.03.2014 TLS § 91 lg 3 alusel töötaja terviseseisundi tõttu. Töötaja tugines töötajast tulenevale mõjuvale põhjusele oma töölepingu ülesütlemisel. TVK ei ole tuvastanud töötaja diskrimineerimist võrreldes teiste töötajatega tema töötasu ühepoolse vähendamise tõttu töötasu ettenähtust vähem maksmisel. Poolte seletuste kohaselt arvutas tööandja talle alates 06.02.2014 lisaks tükitöötasule juurde ka ajatöötasu teiste tööpinkide seadistamise eest juhul, kui töötaja ise need tööd raportites kajastas. TVK ei ole	TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja 16.09.2014

		töötajal, vaid ka teistel töötajatel.	<p>tuvastanud, et nimetatud ajatöötasu hinded oleks olnud ebaõiglased ja et tööandja seadusevastase tegevuse tagajärjel oleks töötajale tekkinud terviseprobleemid, s.h. rasked isiklikud üleelamised.</p> <p>Tunnistaja seletuste kohaselt ei ole ta täheldanud, et tööandja oleks töötajat võrreldes teiste töötajatega kohelnud diskrimineerivalt (töökiusamine vms).</p> <p>TVK märgib, et diskrimineerimine saab töökollektiivis aset leida mingi tunnuse alusel ning võrdlusisikuks ei saa olla kogu töökollektiiv (siis ei ole võimalik teistega võrrelda).</p> <p>Diskrimineerimise tuvastamise nõue tuleb esitada mõistliku aja jooksul pärast väidetava diskrimineerimise algust.</p>	
15.	17.04.2014 41a, mees 4-1/786 Tallinnas asuv TVK	<p>Avaldaja töötas müügidirektorina ja tööandja ütles töölepingu üles katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu. Avaldaja palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus, ennistada tööle ja mõista saamata töötasu, s.o 2500 euro suurune kuupalk töölt puudunud aja eest kuni tööle ennistamise päevani. Või kui tööandja sellega ei nõustu, siis alternatiivselt lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel ja mõista välja hüvitis 7500 eurot. Samuti palus avaldaja tuvastada diskrimineerimine nahavärvuse ja/või etnilise päritolu tõttu ning mõista välja hüvitis rassilise diskrimineerimisega tekitatud mittevaralise kahju eest (2500€) vastavalt VõrdKS § 14 lg-le 2.</p> <p>Avaldaja leidis, et vastaspool kasutas ära tema laialdasi teadmisi ja rahvusvahelisi töökogemusi. Tema töö osas vajaduse äralangemisel lõpetas TA töösuhte. Kogu töötamise ajal tema oskusi ja võimeid ei hinnatud, pärast paarinädalast töötamist tehti hoopis ettepanek võtta vastu vastutusrikkam kvaliteedidirektori ametikoht. Seetõttu leidis avaldaja, et töölepingu ülesütlemine oli vastuolus katseaja eesmärkidega ning järelikult tühine.</p>	<p>TVK otsustas avaldus rahuldada osaliselt: rahuldada töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude, töölepingu lõpetamise ja hüvitise nõude, kuid jätta rahuldamata töölepingu ülesütlemisel diskrimineerimise tuvastamise ja diskrimineerimisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitise 2500 € nõude.</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis, et tööandja ei ole põhjendanud ega tõendanud avaldaja töölepingu ülesütlemise vastavust katseaja eesmärkidele.</p> <p>Avaldaja poolt diskrimineerimise faktiliste asjaolude mitteesitamise tõttu ei olnud vastaspoolle võimalik võrdse kohtlemise rikkumiste väidet ümber lükata ning seega ka tõendamiskohustust täita.</p> <p>Avaldaja leidis, et kuna ülesütlemiseks puudus seadusest tulenev alus, pidi ülesütlemise põhjuseks olema tema etniline</p>	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole TVA toimikut välja nõudnud

		<p>Vastaspool eelistab töölevõtmisel vene rahvusest ja vene keelt valdavaid isikuid, mitmed töölevõetud isikud ei oma seejuures vastavat eriharidust. Kuigi avaldajalt töölevõtmisel vene keele oskust ei nõutud, väitis üks ettevõtte juhtidest, et tööülesannete täitmisel sai takistuseks ka selle keele mittevaldamine.</p> <p>Avaldaja leidis, et tema ebavõrdne kohtlemine töölepingu ülesütlemise põhjusena on tõendatud ülesütlemise vastuoluga katseaja eesmärkidega.</p>	<p>kuuluvus ja nahavärv ning ka keeleoskus. Diskrimineerimise faktiliste asjaoludena esitas avaldaja vastaspoole esindaja väite selle kohta, et firmas ei olnud harjutud töötama veel mitte vene rahvusest ja vene keelt mittevaldavate töötajatega ning ka näited valdavalt vene rahvusest töötajate töölevõtmisest. Avaldaja põhjendused tema diskrimineerimisest olid aga paljasõnalised, vastuolus tema enda ütlustega ja töösuhte asjaoludega.</p> <p>Tumeda nahavärvusega, vene keelt mitteköneleva ja mitte vene rahvusest avaldaja töölevõtmine tõendas, et tööandja ei kohelnud teda ebavõrdselt. Asjaolu, et vastaspoole juures teisi tumedanahalisi töötajaid avaldajale teadaolevalt ei töötanud, iseenesest mitte valgete isikute eelistamist ei tõenda.</p>	
16.	<p>29.04.2014</p> <p>33a, naine</p> <p>4-1/838</p> <p>Tallinnas asuv TVK</p>	<p>Avaldaja palub tuvastada sooline diskrimineerimine perekondlike kohustuste täitmise ning lapsevanemaks olemise tõttu ja mõista tööandjalt hüvitis moraalise kahju tekitamise eest 6000 eurot (neto).</p> <p>Avaldaja töötas tellerina, finantsnõustajana. Lapsehoolduspuhkuselt naasnuna anti avaldajale mõista, et senises osakonnas talle tööd ei ole ning teatati võimalusest kandideerida muudele vabadele töökohtadele. Avaldaja otsustaski kandideerida teise osakonna assistendi kohale. Kuigi kandideerimistingimuste täitmise nõue tundus avaldajale tema pikaajalist töökogemust arvestades alandav, saatis ta siiski 2013.a. novembris sellele ametikohale kandideerimiseks vajalikud dokumendid. Tema kandidaat nimetatud kohale tunnistati küll esialgu sobivaks, selle koha andmisest talle aga hiljem keelduti. Ebasobivaks tunnistati avaldaja ka muudele ametikohtadele ning tal soovitati jätkata lapsehoolduspuhkust.</p> <p>Kuna avaldaja oli juba 1. novembril 2013.a. saatnud</p>	<p>TVK otsustas avaldus jätta rahuldamata.</p> <p>Soolise võrdse kohtlemise nõude järgimine on koondamise tingimus, mille mittejärgimine toob eelkõige kaasa ülesütlemise tühisuse.</p> <p>Ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks peab töövaidlusorganile esitama nõude TLS § 105 lg 1 sätestatud 30 kalendripäevase tähtaja jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest. Kui seda ei tehta, on ülesütlemine algusest peale kehtiv.</p> <p>Avaldaja poolt ülesütlemist mittevaidlustamise tõttu tuleb järeldada, et koondamise ajal, 17. veebruaril 2014.a. ta TLS § 89 lg. 4 rikkumist, seega enda ebavõrdset kohtlemist soo tõttu ei tajunud. Selgusetuks jäi seejuures avaldaja väide tema ebavõrdse kohtlemise kohta lapsehoolduspuhkuse ajal.</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja 08.08.2014</p>

		<p>aga avalduse lapsehoolduspuhkuse katkestamiseks alates 17. veebruarist 2014.a., asuski ta sellel päeval tööle. Samal päeval sai ta tööalaste korralduste asemel kätte etteteatamistähtajata koondamise teate.</p> <p>Töölepingu ülesütlemist töölepingu seaduses sätestatud koondamistingimuste mittejärgimise tõttu avaldaja ei vaidlustanud.</p>	<p>Diskrimineerimise tuvastamiseks võrreldavate isikute kohta avaldaja andmeid ei esitanud, mistõttu ei ole alust lugeda ka tema väidetud väarikust alandavat käitumist vastaspoole poolt tema ebavõrdseks kohtlemiseks soolise võrdõiguslikkuse seadusest tulenevatel tingimustel.</p>	
17.	<p>12.05.2014</p> <p>51a, mees</p> <p>4-1/924</p> <p>Tallinnas asuv TVK</p>	<p>Avaldaja, kes töötas eritööde teostaja/töödejuhatajana, sai koondamisteate. Tööandja ütles töölepingu üles TLS § 89 lg 1 alusel, põhjuseks töö ümberkorraldamine.</p> <p>Töötaja ei olnud nõus koondamise vajalikkusega. Elamute hooldustööde maht on küll vähenenud, kuid need jätkuvad ning tema ülesanded on jagatud teiste töötajate vahel. Pigem oli töölepingu ülesütlemise põhjuseks avaldaja keeldumine töölepingu muutmisest, mis oli aga vastuolus hea usu ja ka võrdse kohtlemise põhimõtetega</p> <p>Töötaja esitas töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitiste, töötasu ja viivise nõuded.</p>	<p>TVK rahuldab avalduse osaliselt, jättes avaldaja nõue tema ebavõrdse kohtlemise tuvastamiseks rahuldamata.</p> <p>TVK jättis rahuldamata avalduse ebavõrdset kohtlemise tuvastamise. Isik, kes pöördub töövaidlusorganisse diskrimineerimise tuvastamiseks, peab esitama faktid tema ebavõrdsest kohtlemisest VõrdKS § 1 lg 1 ja § 2 lg 3 tingimustel ning põhjendama ka, kellega võrreldes teda ebavõrdselt koheldi. Avaldaja nende asjaolude kohta andmeid ei teatanud, leides, et ebavõrdne kohtlemine leidis aset ülesütlemisavalduses esitatud koondamise põhjenduste, eelkõige tema poolt teise töökoha vastuvõtmisest keeldumise ning ebaõigete ja eksitavate andmete tõttu. Seega põhjendas avaldaja enda väidetavat ebavõrdset kohtlemist VõrdKS § 1 lg1 ja § 2 lg 3 mitteettenähtud tingimustega.</p>	<p>TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja 17.07.2014</p>
18.	<p>22.05.2014</p> <p>24a, naine</p> <p>4-1/1005</p> <p>Tallinnas asuv TVK</p>	<p>Avaldaja töötas alates 02.01.2014.a. müüjana, töötasuga 3,25 eur tunnis, mis kuulus väljamaksmisele iga kuu 10. kuupäeval. Töölepingu punktis 4.6. leppisid pooled kokku, et tööandja võib maksta erinevaid preemiaid või lisatasusid vastavalt ettevõtte poolt kehtestatud korrale.</p> <p>Tööandja juures kehtis müügiboonus maksmise juhend, mille kohaselt tasuti müügieesmärgi ületamise eest kuni 30% . Lisatasu väljamaksmisel oli piirang st ei saa töötaja, kes lõpetab töösuhte enne 10.</p>	<p>TVK otsustas rahuldada avaldus ja mõista välja avaldaja kasuks müügiboonus 85,26 eurot.</p> <p>VõrdKS § 3 kohustab tööandjat edendama võrdse kohtlemise põhimõtet ning rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest. TLS § 33 lg 3 järgi tuleb tööandja majandustulemustest maksmisele kuuluv osa töötajale maksta pärast osa</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole toimikut välja nõudnud.</p>

		<p>kuupäeva. Töösuhe poolte vahel lõppes poolte kokkuleppel TLS § 79 alusel 31.03.2014.a.</p> <p>Avaldaja andis oma panuse müügigrupi eesmärgi täitmisse ning töötas terve 2014.a. märtsi kuu nii nagu teised töötajad. Iga müügigrupi liige sai 21% märtsis.</p> <p>10. kuupäeva säte müügiboonuse maksmise piirangus on vastuolus TLS § 3, mis sätestab võrdse kohtlemise põhimõtte.</p>	<p>kindlaksmääramist, kuid hiljemalt kuue kuu möödumisel tööandja majandusaasta aruande kinnitamist.</p> <p>Avaldaja täitis koos teiste töötajatega kõik tingimused, et saada müügiboonust 21% s.o 85,26 eur (tööandja ei ole müügiboonuse suurust vaidlustanud).</p> <p>Tööandja juures kehtestatud boonustasu maksmise piiranguga (ei saa töötajad, kes lõpetavad töösuhte enne 10. kuupäeva) on rikutud töötaja kohustuste ja õiguste tasakaal. Piirang ei saa olla aluseks ebavõrdsele kohtlemisele TLS § 3 tähenduses.</p> <p>On väheusutav, et tööandja juures on nii suur töötajate liikumine, mis ei võimalda boonustasu suurust kindlaks teha ja välja maksta töösuhte lõpetamise päeval. Seda enam, et tööandja maksis töötajale välja püsikliendi värbamise boonuse, kuigi siin kehtis ka 10. kuupäeva piirang.</p>	
19.	<p>12.06.2014</p> <p>Avaldaja on tööandja</p> <p>Töötaja - 50a, mees</p> <p>4-1/1112</p> <p>Tallinnas asuv TVK</p>	<p>Autojuhina töötanud töötaja esitas ülesütlemissavalduse TLS § 91 lg 2 alusel. Tööandja palub tuvastada töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamist, sest see on põhjendamata.</p> <p>Ülesütlemist põhjendas töötaja talle oluliste töökorralduse reeglite ja töötasustamise tingimuste mittetuvastamisega, sellest tingitud arusaamatuste ja konfliktidega ning ka tema ebavõrdse kohtlemisega ja maine kahjustamisega.</p> <p>Tööandja leidis, et töötaja poolt väljatoodud väide tema maine kahjustamisest ja ebavõrdsest kohtlemisest olid põhjendamata. Töötasu maksti talle vastavalt kokkulepitud tööajale, mitte tegelikult kulunud tundide alusel.</p>	<p>Töövaidluskomisjon leidis, et avaldaja nõue kuulub rahuldamisele, lugeda tööleping üles öeldud töötajapoolse korralise ülesütlemisega.</p> <p>Autojuhtide poolt omavahel ja koos vahetuse juhiga vastaspoole töö arutamine ning vastaspoole hoiatamine ei tõendanud iseenesest tema ebaväärikat kohtlemist TLS § 91 lg 2 mõttes.</p> <p>Töötaja ebavõrdne kohtlemine on töösuhetes vaadeldav tööandjapoolse kohustuse rikkumisena, kui esinevad VõrdKS § 1 lg 1 ja 2 lg 3 nimetatud tunnused. Vastaspoole väide tema ebavõrdsest kohtlemisest võrreldes teiste</p>	<p>Taotletud jõustumismärget, selle tegemisest on keeldutud. Kohus nõudis toimiku välja 03.09.2014</p>

			töötajatega nende isikliku tutvuse tõttu vahetuse vanemaga töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseks antud kontekstis seda ei ole.		
20.	25.06.2014 46a, naine 4-1/1177 Jõhvis asuv TVK	Avaldaja asus tööle vene keele õpetajana. Töölepingu sõlmimisest on tööandja maksnud lisatasu klassijuhatamise eest. Jaanuaris 2014 sai töötasu vähem. Töötajale edastati töölepingu muudatus, millega ta ei nõustunud. Tööandja vastas, et töölepingus ei tehtud muudatusi. Märtsi alguses sai veebruarikuu töötasu tõendi ja selgus, et ei ole arvestatud lisatasu klassijuhatamise eest, samas täitis ta kohustusi. Tööandja selgitas, et on toimunud seaduse muudatus, mida rakendatakse kõigile. Töötaja leiab, et tööandja rikub võrdse kohtlemise põhimõtet. Avaldaja palub tuvastada diskrimineerimine, sellel alusel hüvitist summas 355 eurot ning välja maksta igakuine klassijuhataja tasu.	Avaldus on põhjendamata ja kuulub rahuldamata jätmisele. Töötaja väidab, et diskrimineerimine seisnes selles, et temale ei makstud lisatasu, teistele aga maksti. Tööandja selgituste kohaselt ei maksta ka teistele töötajatele sellel alusel lisatasu, kuna lähtuti määrusest ning eelarvest. Antud juhul ei ole osapooled töölepingus kokku leppinud lisatasudes. Kehtiva põhikooli ja gümnaasiumiseaduse kohaselt määrabki töötasud direktor. Avaldaja selgituste kohaselt said teised töötajad lisatasu klassijuhatamise eest, kuid konkreetselt kes seda said, avaldaja ei selgitanud. Tööandja selgituste kohaselt on raske tõendada asjaolu, mida ei eksisteeri. Tööandja poolt on komisjonile esitatud käskkiri, millest nähtub lisatasude määramised. Tööandja selgituste kohaselt alates sellest aastast lisatasusid määratud ei ole ning sellekohaseid käskkirju ei ole tehtud.	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole TVA toimikut välja nõudnud	
21.	25.06.2014 24a, naine 4-1/1180 Jõhvis asuv TVK	Avaldaja asus tööle eesti keele õpetajana. Töölepingu sõlmimisest on tööandja maksnud lisatasu klassijuhatamise eest. Jaanuaris 2014 sai töötasu vähem (veebruari toimus lisatasu kinnipidamine, mida tunnistas ka tööandja) Reaalselt saavad osad õpetajad jätkuvalt selle eest lisatasu. 2013 aastal selgitas tööandja, kui avaldaja ei astu välja ametiühingust, siis väheneb ka töötasu. Veebruaris sai töötaja teada, et enam ei arvestatud	Avaldus on põhjendamata ja kuulub rahuldamata jätmisele, v.a. tööandja poolt kinnipeetav tasu osa nõue. Osapoolte vahel on vaidlus, kas töötajat on diskrimineeritud lisatasu välja maksmata jätmisega, kuna ta kuulus ametiühingusse. Töötaja väidab, et diskrimineerimine seisnes selles, et temale ei makstud lisatasu, teistele aga maksti. Tööandja	Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole TVA toimikut välja nõudnud	

		<p>lisatasu klassijuhatamise eest, samas täitis ta kohustusi. Tööandja selgitas, et on toimunud seaduse muudatus, mida rakendatakse kõigile.</p> <p>Töötaja leiab, et tööandja rikub võrdse kohtlemise põhimõtet. Avaldaja palub tuvastada diskrimineerimine, sellel alusel hüvitist summas 355 eurot ning välja maksta igakuine klassijuhataja tasu, samuti jaanuarikuu kinnipeetud lisatasu.</p>	<p>selgituste kohaselt ei maksta ka teistele töötajatele sellel alusel lisatasu, kuna lähtuti määrusest ning eelarvest.</p> <p>Antud juhul ei ole osapooled töölepingus kokku leppinud lisatasudes. Kehtiva põhikooli ja gümnaasiumiseaduse kohaselt määrabki töötasud direktor. Avaldaja selgituste kohaselt said teised töötajad lisatasu klassijuhatamise eest, kuid konkreetselt kes seda said, avaldaja ei selgitanud.</p> <p>Tööandja selgituste kohaselt on raske tõendada asjaolu, mida ei eksisteeri. Tööandja poolt on komisjonile esitatud käskkiri, millest nähtub lisatasude määramised. Tööandja selgituste kohaselt alates sellest aastast lisatasusid määratud ei ole ning sellekohaseid käskkirju ei ole tehtud.</p>	
22.	<p>30.06.2014</p> <p>26a, naine</p> <p>4-1/1206</p> <p>Jõhvis asuv TVK (ajutise töökorralduse alusel)</p>	<p>Avaldaja esitas töövaidluskomisjonile avalduse vastaspoole vastu saamata jäänud puhkusetasu, diskrimineerimine tuvastamise ning kahju 2100 euro nõudes.</p> <p>Avaldaja esitas tööandjale puhkuseavalduse, soovides puhata enne sünnituspuhkusele jäämist. Ta soovis ära kasutada kogu puhkuse, mis seadusega ette nähtud. Koos reserviga oli kokku 33 puhkusepäeva. Tööandja tasus osalise puhkusetasu, kuid keeldus maksmast seda puhkusetasu, mis töötajal õigus kasutada enne sünnituspuhkust. Tööandjale sai teavitatud töötaja poolt rasedusest, mille suhtes on tööandja korduvalt nõudnud tõendeid. Töötaja jäi märtsis töövõimetuslehele seoses <i>muu</i> terviseprobleemiga, mitte raseduses tõttu. Kuna avaldaja oli lapseootel, ei soovitanud arstid midagi muud ette võtta tegeleda <i>muu</i> terviseprobleemiga. Samuti kirjutas arst välja töövõimetuslehe. Esmalt lootis avaldaja, et on kuu aega töövõimetuslehel, kuid</p>	<p>TVK rahuldab avalduse osaliselt, tuvastades soolise diskrimineerimise tööandja poolt. Avaldaja poolt on tõendatud ebavõrdne kohtlemine ja otsene diskrimineerimine raseduse tõttu.</p> <p>Komisjonile esitatud töötaja poolt avaldaja ja tööandja vahelisest kirjavahetusest nähtub, et tööandja ei usu töötaja lapseootust, mille kohta on küsitud ka tõendeid. Samas on töötaja edastanud töövõimetuslehed, kus on kirjas, et haigestumine raseduse ajal.</p> <p>Avaldaja on esitanud osapolevahelise meilivahetuse, kus tööandja süüdistab töötajat riigi petmises, korduvalt näitab üles oma uskumatust töötaja raseduses, kuigi viimane on edastanud töövõimetuslehed, ultrahelipildid ja raseda</p>	<p>Taotletud jõustumismärget, selle tegemisest on keeldutud. Kohus nõudis toimiku välja 27.10.2014</p>

		<p>hiljem arst seda korduvalt pikendas. Tööandja hakkas ette heitma avaldaja rasedust ning korrutas korduvalt, et see ei ole haigus. Pidevalt süüdistas tööandja, et kõik rasedad käivad tööle, oksendavad, kuid ikka peavad vastu ning et avaldajal on see ainult ettekäändeks, mitte tööle ilmuda.</p> <p>Avaldaja selgitas korduvalt, et ei ole töövõimetuslehel raseduse tõttu. Tööandja tekitas stressi, kuna pidevalt süüdistas alusetult avaldajat. Perearsti juures kontrollis käies ei soovitanud viimane tööle minna, mistõttu esitas avaldaja ka puhkuseavalduse tööandjale, et saaks puhata enne sünnituspuhkust. Tööandja hakkas uuesti nõudma raseduse tõestamist, kuigi oli saadetud vastavad tõendid (sünnituskaart, ultrahelifoto).</p>	<p>kaardi koopias.</p> <p>Avaldaja selgituste kohaselt tundis ta ennast alandatud, et tööandja pidevalt süüdistas teda petmises asjaolu üle, et ta ootab last. See oli temale soovimatu käitumine ja stressi tekitav. Seega leiab komisjon, et antud juhul on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet, kuna töötaja on tõendanud, et töötaja alusetult süüdistab, halvustab töötajat tema rasedusest tulenevalt.</p> <p>Avaldaja on põhjendanud oma hüvitise määra sellega, et tööandja on teda diskrimineerinud kolm kuud, mistõttu on aluseks võetud kolme kuu keskmine tasu. TVK rahuldab nõude.</p>	
23.	<p>25.07.2014</p> <p>31a, mees</p> <p>4-1/1323</p> <p>Tallinnas asuv TVK</p>	<p>Autojuhina töötanud avaldaja töösuhe lõppes tema algatusel. Avaldaja palus välja mõista töötasu ning tuvastada avaldaja diskrimineerimine perekondlike kohustuste täitmise tõttu ja välja mõista tööandjalt tekitatud moraalne kahju summas 2500 eurot. Menetluse kestel avaldaja loobus diskrimineerimise tuvastamise ja kahju hüvitamise nõudest.</p> <p>Avaldaja tõi näitena diskrimineerimise järgmist: avaldaja töötasust peeti kinni seoses kauba purunemisega, kuid teada on, et teistel autojuhtidel sarnastel juhtumitel seda tehtud ei ole.</p>	<p>TVK otsustas jätta nõuded rahuldamata ning loobunud nõuete osas menetlust mitte jätkata.</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole TVA toimikut välja nõudnud</p>
24.	<p>30.08.2014</p> <p>65a, naine</p> <p>4-1/1543</p> <p>Tallinnas asuv TVK</p>	<p>Avaldaja, kes töötas majahoidjana, vaidlustas töölepingu erakorralise ülesütlemise ja palus kohustada vastaspoolt hüvitama talle töölepingu ülesütlemisega tekitatud kahju. Töövaidlusavalduses sisaldus ka seoses diskrimineerimisega (eelkõige vanus) põhjustatud kahju 3000 € hüvitamise nõue, millest avaldaja töövaidluskomisjoni istungil loobus.</p>	<p>TVK otsustas jätta nõuded rahuldamata ning loobunud nõuete osas menetlust mitte jätkata.</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole TVA toimikut välja nõudnud</p>
25.	<p>08.09.2014</p>	<p>Müüjana töötanud avaldaja ütles töölepingu üles TLS</p>	<p>TVK otsustas rahuldada avaldus osaliselt,</p>	<p>Taotleti jõustumismärget,</p>

	52a, naine 4-1/1584 Pärnus asuv TVK	<p>§ 91 lg 2 alusel tööandja poolt töötaja ebaväärika kohtlemise tõttu, kuna tööandja diskrimineeris avaldajat võrreldes kaastöötajatega tema usu (kristlane) tõttu: ei usaldanud avaldaja hinnangut kassaaparaadi mitte toimimise kohta, kuid usaldas samas kaastöötajat, lasi kaastöötajatel avaldajat pilgata, kaupluse juhataja ülesannetes töötaja vannub tihti kuradeid avaldaja juuresolekul, sundis avaldajat kassiiri tööülesandeid täitma (kandikuid ja nõusid pesema), tellis kauba avaldaja tööpäevadeks, et viimane raskema töö ära teeks, jättis maksmata töötasu juhataja ülesannete täitmise eest, ei maksnud lubatud kuutöötasu 450 € kuus, sundis avaldajat töötama teiste töötajate suitsupauside ajal (neid asendama) jne. Selline ebaväärikas kohtlemine toimus pikaajaliselt ja pidevalt ning sai alguse siis, kui avaldaja soovis 08.06.2014 (nelipühad) puhkepäeva saada. Seejärel langes üheaegselt tööle asunud 3 müüjast töötasu üksnes avaldajal ning jäeti välja maksmata ületunnitasu.</p> <p>Avaldaja palus tuvastada avaldaja diskrimineerimine tööandja poolt, mõista välja saamata jäänud töötasu, s.h. ületunnitasu ning töölepingu ülesütlemise hüvitist.</p>	<p>jättes rahuldamata nõue tuvastada tööandja poolt tema diskrimineerimine usutunnistuse alusel.</p> <p>Avaldaja ei ole tõendanud, et tööandja on teda usutunnistuse alusel töökohal ja töötingimuste osas diskrimineerinud, vastaspool on aga esitanud tõendeid, mille kohaselt sellist diskrimineerimist ei ole aset leidnud:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. TA ei ole jätnud avaldajale arvestamata ning maksmata põhitöötasu alla väidetavalt tööle asudes suuliselt lubatud 450 € kuus ja ületunnitasu. Tööandja on õigesti seisukohal, et lähtub töötasu arvestamisel asjaolust, kuidas töötaja on tulnud toime oma tööülesannete täitmisega; seega ei saa tuvastada töötasu maksmisel avaldaja diskrimineerimist usutunnistuse alusel. 2. Avaldajat väidetavalt usu pärast solvanud noormees, kes niitis kauplusehoone ümber muru, ei olnud tööandja töötaja; seega ei saa nimetatud isiku käitumine avaldaja suhtes kuuluda ka tööandja vastutusalasse. 3. Tunnistaja – kaastöötaja ütluste kohaselt ei ole ta täheldanud töökohal avaldaja diskrimineerimist mistahes alusel; tunnistaja ütluste kohaselt häiris avaldaja teda igapäevaselt oma usujutuga, s.h. süüdistusega tunnistaja tungimises avaldaja vaimuruumi. 4. Tunnistaja ütluste kohaselt ei kasutanud ta sõna „kurat“ avaldaja solvamiseks, vaid pingelises tööolukorras oma emotsioonide väljendamiseks. 5. Poolte seletuste kohaselt võimaldas tööandja avaldajale nelipühaks puhkepäeva. 	<p>otsus on jõustunud 20.11.2014.</p> <p>Märkus: tööandja esitas sama töötaja vastu 24.10.2014 avalduse (nr 4-1/1892). TVK otsustas rahuldada tööandja nõude mõista välja hüvitist töölepingu ülesütlemisel etteteatamise tähtaja mitte järgimisel brutosummas 248.70 €.</p>
26.	18.09.2014	Avaldaja palus tuvastada tööandja poolt TLS § 86 lg 1 alusel töölepingu ülesütlemise tühisus, lõpetada	TVK otsustas rahuldada avaldaja töölepingu tühise ülesütlemise hüvitise ja	TVK otsus on vaidlustatud, kohus nõudis toimiku välja

	<p>21a, naine 4-1/1653 Tartus asuv TVK</p>	<p>tööleping TLS § 107 lg 2 alusel ja mõista välja hüvitis töötaja kuue kuu keskmise töötasu ulatuses, s.o (6x500) = 3000 eurot; samuti tuvastada tööandja poolt diskrimineerimine raseduse tõttu ning mõista välja hüvitis diskrimineerimisega tekitatud mittevahalise kahju eest 3000 €.</p> <p>Avaldaja asus vastaspoole juures tööle baaridaamina 1. juunil 2014.a. Pärast seda, kui ta oli vastaspoolele teatanud oma rasedusest, anti mõista töösuhte lõpetamisest, vastasel juhul lubati luua talle ebasobivad töötingimused. Avaldaja väitel määratigi talle tööajakavas ülemäära pikad ja pingelised tööpäevad.</p> <p>TA ütles TL üles katseajal TLS § 86 lg. 1 alusel, kuid enne lõppemist ei andnud töötajale tööd.</p>	<p>diskrimineerimisega põhjustatud mittevahalise kahju hüvitise nõuded osaliselt. Nii otsustati tuvastada töötaja diskrimineerimine tööandja poolt raseduse tõttu ja välja mõista seoses diskrimineerimisega põhjustatud mittevahalise kahju hüvitamiseks 2000,00 EUR.</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis, et vastaspool pidi aru saama, et rasedale töölepingu ülesütlemine võib põhjustada talle üleelamisi, hingelisi kannatusi ja ebakindlust tuleviku suhtes. Avaldaja väitis ilmselt põhjendatult, et rasedana ei ole tal uue töökoha leidmine tõenäoline. Samuti ei tuvastanud komisjon avaldaja poolseid muid raskeid rikkumisi, seega mõjuvat põhjust töölepingu ülesütlemiseks ka avaldajast tuleneval põhjusel. TVK võttis avaldajale diskrimineerimise tõttu mittevahalise kahju hüvitise määramisel arvesse avaldajale TLS § 109 lg 2 alusel väljamõistetud kuue kuu keskmise töötasu suurust hüvitise ja määras talle täiendavalt SoVS § 13 lg. 2 alusel hüvitiseks 2000,00 EUR.</p>	<p>14.11.2014</p>
27.	<p>21.09.2014 35a, mees 4-1/1661 Tallinnas asuv TVK</p>	<p>Avaldaja palus tuvastada diskrimineerimine tööandjapoolse hoiatuse tegemisel ja tühistada tööandjapoolt 09.09.2014.a. tehtud hoiatus.</p> <p>Tööandja tegi avaldajale, kes töötas õppeasutuses lektorina, kirjaliku hoiatuse seoses oluliste töökohustuste ja eetikakoodeksi rikkumisega.</p> <p>Tööandja heidab avaldajale hoiatuses ette muuhulgas ebaeetilist käitumist mis väljendus üliõpilase väljaviskamises õpperühmast, üliõpilase ja kaasõppuri ebaeetilises teavitamises, e-õppe ligipääsu piiramises.</p>	<p>TVK jättis avalduse rahuldamata.</p> <p>Avaldaja ei ole selgitanud, milliste tunnuste tõttu teda ebavõrdselt koheldakse. Avaldaja on esitanud paljasõnalised väited, et ka teised õppejõud on temaga sarnaselt käitunud ning sarnaselt käitudes ei ole tööandja neid hoiatanud. Töötaja hoiatamise eesmärk on anda töötajale tagasisidet ja juhtida tema tähelepanu tema töökohustuste täitmisel tekkinud vajakajäämistele ning anda töötajale võimalus oma käitumist ja tööpanust parandada ja töösuhet</p>	<p>Jõustumismärget ei ole taotletud, kohus ei ole TVA toimikut välja nõudnud</p>

			<p>korrektselt jätkata. Tööandja kohustus on anda töötajale tagasisidet tema töös ja selgeid juhiseid töökohustuste täitmisel. Käesoleval juhul nii ka tööandja tegi, seega ei saa sellist tegevust käsitleda võrdse kohtlemise nõuet rikkuvana.</p> <p>Hoiatus omab sisulist tähendust eelkõige töölepingu ülesütlemise ja selle tühisuse hindamisel. Hoiatuse vaidlustamiseks ei ole seadusandja materiaaõiguslike norme ettenäinud.</p>	
28.	22.10.2014 25a, naine 4-1/1877 Tallinnas asuv TVK	<p>Avaldaja palus välja mõista ebakorrekse töölepingu lõpetamise tõttu 8200 EUR; tuvastada sooline diskrimineerimine ning mõista välja diskrimineerimisega tekitatud mittevaraline kahju 1500 euro ulatuses.</p> <p>Menetluse kestel teatas, et sõlmis tööandjaga kokkuleppe ja palus lõpetada asjas menetlus nõudest loobumise tõttu.</p>	Töövaidluskomisjon lõpetas menetluse, kuna avaldaja loobus enne töövaidluskomisjoni istungit kõikidest esitatud nõuetest.	Jõustumismärget ei ole taotletud.

- märkus: töövaidlused on valitud avalduse esitamise aasta järgi, neile lisandub kaks 2014 tehtud otsust, mille nõuded esitati 2013 aastal.
- märkus: töötajate vanus märgitud avalduse esitamise hetkega
- märkus: TVK-d lahendavad töövaidlusasju erinevates piirkondades, nt Jõhvis asuv TVK lahendab töövaidlusi ka Narvas ja Rakveres.
- Märkus: mõningaid töövaidlusi ei ole käsitletud, kus puudutati võrdse kohtlemise põhimõtet töötasu suuruse tuvastamisel, TLS § 29 lg 2 rakendamisel.
- kasutatud lühendid

TVA – töövaidlusasi

TVK – töövaidluskomisjon

TA - tööandja

TLS – töölepingu seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

Ülevaate koostas:
Elina Soomets
Tööinspektsiooni töösuhete osakonna
Õigustalituse juhataja

Märts 2015