

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja võimaliku töökiusuga seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.-31.12.2020.a

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

2020. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 17 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise või töökiusamisega seotud teemasid. Aasta varem jõudis töövaidluskomisjoni 22 samade teemadega soetud vaidlust ehk 2020.a aastal jõudis töövaidluskomisjoni menetlusse 5 vaidlust vähem.

Nii nagu juba 2019. aastal, siis ka eelmisel aastal sooviti enim, st kümnes töövaidlusasjas, et töövaidluskomisjon tuvastaks võimaliku töökiusamise toimumise ning mõistaks välja hüvitise sellest tingitud kahjude katteks koos teiste, eelkõige töösuhte lõpetamisega seotud, rahaliste hüvitistega.

Seitsmes töövaidlusasjas pöördus avaldaja töövaidluskomisjoni poole seoses võimaliku diskrimineerimisega tööandja poolt, neist kahel juhul asus avaldaja ehk endine töötaja seisukohale, et teda on diskrimineeritud perekondlike kohustuste täitmise tõttu ja ühel juhul, et sootunnuse alusel. Neljas töövaidlusasjas viitas avaldaja muule võimalikule diskrimineerimise või ebavõrdse kohtlemise alusele. Kuid töövaidluskomisjon ei pidanud üheski töövaidlusasjas lõpuni tõendatuks, et aset on leidnud töötaja diskrimineerimine.

Süsteemne töökiusamine avaldaja kolleegide poolt, mille tööandja lahendamata jättis, tuvastati sisuliselt vaid ühes töövaidluskomisjoni menetluses olnud töövaidlusasjas. Kahe asja lahendamisel ei andnud töövaidluskomisjon hinnangut avaldaja poolt esitatud võimalikule töökiusamise aspektile, sest asja sisulisel arutamisel olid olulised ja määravad muud asjaolud ning poolte esitatud tõendid.

Lisaks tuleb märkida, et vaadeldavast 17 töövaidlusasjast tuli töövaidluskomisjoni juhatajatel kolm menetlus lõpetada asja sisulise läbivaatamiseta, sest üks avaldaja ei ilmunud istungile kohale ning kaks avaldajat jätsid kõrvaldamata avalduses esinevad olulised puudused.

Vaidlevate osapoolte kompromisskõkkuleppega lõppes üks vaidlus. Mis on kompromiss ja selle õiguslik tagajärg saab täpsemalt lugeda Tööelu portaalist <https://www.tooelu.ee/et/uudised&nID=2446>

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.

TÖÖINSPEKTSIOON

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 võrdluisikuid 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.*

*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. Tõenditele vorminõudeid ei ole. Soovitatav on viidata võrdluisikule (nt varem sama tööd teinud vastassoost isik sai kõrgemat palka). Raseduse tõttu ja rassilise diskrimineerimise tõttu ei ole üldjuhul võrdluisikut vaja.

Vaata täiendavalt Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku büroo abistavat infolehte <https://www.toetav.ee/>

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 tööaja 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.toelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/psyhholoogilised-ohutegurid/Tootajale-psyhholoogilistest-ohuteguritest>

2020. aasta 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 Eelduslikult jõustunud	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). <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. Töövaidluskomisjon on seisukohal, et tööandja poolt töötaja diskrimineerimine või töökiusamine ei ole tõendatud.</p>
2	13.02.2020, 4-1/364/20, Naine Jõustumine kinnitatud jõustumismärkega	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise, puhkusehüvitise, mittevaralise kahju hüvitise ja viivise nõudes	TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuvastada poolte vahel sõlmitud töölepingu töödandjapoolse 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.

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>5. Mõista avaldaja kasuks välja viivis summas 23,75 eurot ning kuni kohase täitmiseni 0,77 eurot päevas.</p> <p>6. Jätta rahuldamata avaldaja mittevarelise kahju hüvitamise nõue.</p> <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 mittevarelise 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>Menetlus lõpetatud avaldaja mitteilumise tõttu</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõpetamise aluse tuvastamise, ebaväärika ja ebavõrse kohtlemise tuvastamise, hüvitise, puhkusehüvitise nõuetes</p>	<p>Menetlus lõpetatud avaldaja mitteilumise tõttu.</p> <p>Töövaidluse lahendamise seaduse (TvLS) § 42 lg 5 sätestab, et kui avaldaja ei ilmu TVK istungile ega ole esitanud põhjendatud taotlust töövaidlusasja arutamise edasilükkamiseks, lõpetatakse asja menetlus TvLS § 50 punkti 3 alusel. TvLS § 50 punkti 3 kohaselt lõpetab TVK juhataja töövaidlusasja menetluse määrusega, kui avaldaja ei ilmu töövaidluskomisjoni istungile ega ole esitanud põhjendatud taotlust töövaidlusasja arutamise edasilükkamiseks. Käesoleval juhul ei ole avaldajad TVK istungile ilmunud ega ole esitanud TVK-le põhjendatud taotlust liitjuhtumi nr 4-1/531/20 arutamise edasilükkamiseks. Tulenevalt</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			eeltoodust esinevad alused liitasjas nr 4-1/531/20 menetluse lõpetamiseks TvLS § 50 punkti 3 kohaselt.
5	03.03.2020, 4-1/549/20, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingulise suhte tuvastamise, töökiusamise tuvastamise ja hüvitiste nõudes	<p>TVK otsustas rahuldada avalduse osaliselt, sh</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuvastada poolte vahel töölepinguline suhe perioodil 26.08.2019 kuni 25.02.2020 ja teha vastav kanne töötamise registrisse. 2. Mõista vastaspoolelt töötaja kasuks välja töölepingu ülesütlemisest vähem etteteatud aja eest hüvitis 208 eurot. 3. Mõista avaldaja kasuks välja puhkusehüvitis 104 eurot. 4. Jätta avaldus töökiusu tuvastamise ja koondamishüvitise nõudes rahuldamata. <p><u>Täpsustus:</u> Avaldaja leiab, et aset on leidnud töökiusamine. Avaldaja selgitas istungil, et lisaks enne töölepingu lõpetamist ja haigestumisel juhtunud olid olukorrad, kus avaldaja küsis vastaspoolelt tööülesandeid, siis käskis tööandja küsida kellegi teise käest. Kuna töö oli graafiku alusel, siis mõnel päeval tööle jõudes käskis tööandja avaldajal koju magama minna. Tööandja suhtles avaldajaga ebaviisakalt, alandavalt ja ülbelt.</p> <p>Töökiusamise mõiste seaduses puudub. Tallinna Ringkonnakohtus on 08.01.2019 otsus nr 3-17-164 leidnud, et töökiusamine on vaenulik ja ebaeetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis. Töökiusamist iseloomustavad: korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul; kiusaja ja ohver on ebavõrdses positsioonis; ohver ei saa ennast kaitsta; laienev protsess; sihilik tegevus. Töötaja võib olla häiritud, kuid see ei pruugi olla töökiusamine. Kiusamine tähendab eelkõige korduvat ebameeldivat või alandavat viisil kohtlemist nii, et töötajal endal on raske end selle vastu kaitsta. Töövaidluskomisjon nõustub ringkonnakohtu käsitlusega.</p> <p>Avaldaja ja vastaspoolte vahel toimunud sõnumivahetusest nähtub, et töötaja teavitab tööandjat haigestumisest ja lisab, et ei tea, mis homsest tööpäevast saab, sest on kolm päeva voodis lamanud. Tööandja vastab: „Jälle? Proovi tulla, vähemalt võta kaup vastu /.../“. Edasisest nähtub, et poolte vahel tekib konflikt. Tööandja kirjutab mh: „/.../ Jääte kahetsema. Ei ole vaja homme tulla.“ Töötaja küsib, kas tööandja ähvardab teda. Viidatud vestlusega on tõendatud, et poolte vahel tekkis konflikt. Avaldaja ei ole tõendanud muid juhtumeid, mida avaldaja on töökiusuks pidanud.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>Töövaidluskomisjon leiab, et poolte vahel tekkinud konfliktis on küll tööandja käitunud ebaviisakalt ja seadusliku aluseta nõudnud avaldaja haigeks jäädes tema tööle tulemist, kuid tööandja poolt avaldaja suhtes süstemaatiline ja pikaajaline vaenulik ja ebaeetiline käitumine on tõendamata. Üksikjuhtumist tulenev konflikt ei ole mõistetav töökiusuna, seega on avaldaja vastav tuvastusnõue alusetu.</p>
6	<p>10.03.2020, 4-1/598/20, Naine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni diskrimineerimise tuvastamise ja hüvitise nõuetes, paludes tuvastada diskrimineerimine perekondlike kohustuste täitmise ja lapsevanemaks olemise tõttu</p>	<p>TVK otsustas jätta avalduse täies ulatuses rahuldamata.</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. 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 töösuhte üles tööandja rikkumise tõttu ning sel viisil on töösuhet võimalik lõpetada ka etteteatamistähtajata. Samas võib diskrimineeritu loomulikult lõpetada töösuhte nii oma soovil, katseaja ebarahuldavate tulemuste põhjusel, kui ka teha tööandjale ettepaneku töösuhte 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 asjaolude osas nõu isikuga, kes otseselt teostas tema suhtes diskrimineerimist.</p>
7	<p>23.03.2020, 4-1/699/20,</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõppemise tuvastamise, töölepingu</p>	<p>TVK otsustas jätta avalduse täies ulatuses rahuldamata.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Mees</p> <p>Vaidlus jätkus kohtus</p>	<p>erakorralise ülesõtlemise eest hüvitise, töökiusu ja ebavõrdse kohtlemise eest hüvitise ja ületunnitöö eest tasu nõudes</p>	<p>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 töökiusu. 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. VõrdKS § 1 lg-s 1 nimetatud tunnust ei selgunud kirjalikust avaldusest ega avaldaja poolt töövaidluskomisjoni istungil antud ütlustest. Komisjon leiab, et kuivõrd puudub VõrdKS § 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 VõrdKS §-s 1 viidatud alus.</p> <p>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 halvemasse olukorda kas rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.</p>
8	<p>02.04.2020, 4-1/801/20, Naine</p> <p>Vaidlus jätkus kohtus</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorraline ülesõtlemise tuvastamise ja hüvitise nõudes</p>	<p>TVK rahuldab avaldaja nõuded osaliselt, sh otsustas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuvastatud on poolte vahel sõlmitud töölepingu ülesõtlemine TLS § 91 lg 2 punktide 1 ja 3 alusel alates 05.03.2020. 2. Välja mõista avaldaja kasuks hüvitis TLS § 100 lg 4 alusel netosummas 6986,76 eurot. <p><u>Täpsustus:</u> Avaldaja hinnangul kannatas ta süsteemse töökiusu all – teda alandati, koheldi ebaviiskalt ja temaga suheldi halvustaval viisil ning tööandja ei pakkunud töötajale kaitset. Kui avaldaja tuli haiguslehel tagasi tööle, sai töötajast süsteemselt kolleegi poolse töökiusamise ohver. Ilma igasugust objektiivset põhjendust omamata hakati teda kollektiivsetel koosolekutel ja raamatukogu üldkasutatavates ruumides söimama, alandama, laiskuses süüdistama ja teiste kolleegide ees taga rääkima.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>Vastaspoole hinnangul on arusaadav, et töötajad ei mõista olukorda, kus peaspetsialist on töö, tal on ametijuhendis sätestatud tööülesanded, mille täitmise eest tööandja maksab töötasu- aga töö tuleb reaalselt ära teha teistel inimestel ja see põhjustab kollektiivis pingeid ja kriitikat. Kuid see pole siiski töökiusamine. Töötaja ei saa eeldada, et tema eksimus jääb tähelepanu ja hinnanguta. Tööandja on seisukohal, et töötaja ärevushäirete ja psüühiliste probleemide seostamine väidetava töökiusamisega (mida teised töötajad ei taju), on meelevaldne, samas võivad probleemid olla tingitud sellest, et töötaja oli pikalt töölt eemal ning selle aja vältel kujunes uus tööülesannete täitmise praktika, mida töötaja ei suuda omaks võtta põhjusel, et 30 tööaasta jooksul on temal kujunenud rutiin, mille kadumine põhjustab ärevust ja ebakindlust.</p> <p>Töövaidluskomisjon selgitab, et töötaja teeb tööd alludes tööandja juhtimisele ja kontrollile (TLS § 1 lg 1). Tööandja otsene kohustus on korraldada tööd ja ka lahendada töötajate vahelised erimeelsused, seda enam kui need tulenevad tööülesannete täitmisest ehk ebavõrdsest töökoormusest. TLS § 28 lg 1 sätestab tööandja kohustuse täita töötaja suhtes oma kohustusi lojaalselt ja lg 2 punktide 1 ja 6 kohaselt tööandja on eelkõige kohustatud andma selgeid ja õigeaegseid korraldusi ja tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Lojaalsuskohustus on sisustatud Võlaõigusseaduse § 6 lg-s 1 ja § 76 lg-tes 1 ja 2. Tööandja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest. Kohustuste täitmisel tuleb arvestada teise poole huve ja vältida kahju tekitamist.</p> <p>Tööandja väide, et ta on töötaja vastu olnud väga mõistev ja hooliv, on paljasõnaline ja ei ole ühegi tõendiga tõendatud. See, et tööandja on töötajal lubanud käia füsioteraapias ja rehabilitatsioonis vastavalt vajadusele ja lapse haigestumise tõttu teha tööd kodukontoris tuleneb seadusest. TLS §-e 38 ja 42 alusel on töötajal õigus mõlema poole huve arvestades nõuda vaba aja andmist ja keskmist töötasu, kui töö tegemine on takistatud töötaja isikust tuleneval põhjusel, kuid mitte tahtlikult või raske hooletuse tõttu tekkinud põhjusel või kui töötajalt ei saa tema töö tegemist oodata muul tema isikust mittetuleneval põhjusel.</p> <p>Töövaidluskomisjon on seisukohal, et avaldaja väide kiusamise jätkumise kohta pärast töösuhte lõppemist ei ole tõendatud. TLS § 15 lg 2 p 10 alusel töötaja peab teavitama tööandjat oma ajutisest töövõimetusest ja võimaluse korral eelduslikust kestusest. Seadus kohustab haigusest teavitama esimesel võimalusel, st siis, kui töötaja tervis lubab ja võimalus</p>
--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>tekib. Tööandja näeb haiguslehte alles pärast selle lõppemist. Puuduvad tõendid selle kohta, et töötaja teavitas tööandjat uue töövõimetuslehe avamisest ja sellest, et ta tööle ei tule.</p> <p>Eeltoodust tulenevalt töövaidluskomisjon on seisukohal, et töökiusamine kaastöötaja poolt töötaja suhtes leidis aset. Kiusamine väljendus kaastöötaja sihipärase tegevuses s.o töötaja halvustamises, alavääristamises ja kritiseerimises teiste töötajate või klientide juuresolekul, mida tajusid veel peale töötaja ka töökeskkonna volinik ja kaastöötaja, kes on andnud omapoolsed kirjalikud selgitused töökiusamise suhtes. Samuti on tuvastatud, et töötaja andis tööandjale ja ka töökeskkonna volinikule teada töökiusamisest, kuid tööandja ei lahendanud töökeskkonnas töötajate vahelist erimeelsust, ei täitnud seadusest tulenevat kohustust ega pakkunud töötajale kaitset, vaid lubas töötaja ebaväärikat kohtlemist kaastöötaja poolt.</p> <p>TLS § 87 kohaselt võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes töölepinguseaduses ettenähtud mõjuval põhjusel. Töövaidluskomisjoni hinnangul oli töötajal töölepingu ülesütlemiseks erakorraliselt mõjuv põhjus.</p>
9	<p>20.04.2020, 4-1/966/20, Naine</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>
10	<p>31.05.2020, 4-1/1493/20, Naine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni poole töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise töövaidluskomisjoni poolt, hüvitise ja töötamise registrisse vastava kande tegemise nõudes.</p> <p>Avaldaja leiab, et tööandja on alusetult pannud avaldajale süüks töökiusamise ja ilma eelneva hoiatuseta avaldajaga töölepingu erakorraliselt üles öelnud.</p>	<p>TVK rahuldab avaldaja nõuded osaliselt, sh otsustas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rahuldada avaldaja nõue töölepingu ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamiseks ja töötamise registri kande muutmiseks ning lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel alates 05.07.2020. 2. Rahuldada vastaspoole tasaarvestuse nõue kahe kuu keskmise töötasu ulatuses. 3. Rahuldada avaldaja hüvitise nõue kahe kuu keskmise töötasu ulatuses ja arvestada see tasa tööandja nõudega (vt resolutsiooni punkt 3). Seega vastaspoolelt hüvitist mitte välja mõista. <p><u>Täpsustus:</u> Avaldaja leiab, et tegemist võis olla esiteks avaldaja koondamisega, kuna ülesütlemisteatises oli sõna "koondamine" ning</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>tööandja maksis koondamishüvitist kahe kuu töötasu ulatuses. Tööandja majanduslik olukord oli hea ja puudus koondamissituatsioon. Avaldaja vaidleb samuti vastu tööandja väitele nagu oleks töösuhte lõpetamisel alust TLS § 88 lg 1 p 3 ja p 5 järgi ehk töötajast tulenevalt. Esiteks pole tööandja kordagi töötajat hoiatanud. Riigikohus on korduvalt selgitanud, et töötaja hoiatamise eesmärk on anda talle võimalus oma käitumist parandada, et töösuhe saaks jätkuda. Lisaks peab tööandja hoiatuses selgelt avalduma tahe tuua kaasa õiguslik tagajärg, st öelda leping üles kui töötaja ei paranda oma käitumist (RKTko 3-2-1-187-15 p 13; RKTko 3-2-1-70-16 p 14; RKTko 3-2-1-65-17 p 18). Riigikohus on oma otsuses tsiviilasjas nr 3-2-1-187-15 p-s 13 leidnud, et hoiatamata jätmine on võimalik juhul, kui töötajal ei ole võimalik oma käitumist parandada. Antud juhul ei ole töötajale etteheidetava rikkumise (töökius) näol tegemist niisuguse rikkumisega, mis annaks tööandjale õiguse lepingu üles öelda eelnevalt hoiatamata. Viidatud lahendis on Riigikohus leidnud, et eelneva hoiatamise kohustus on mh ka TLS § 88 lg 1 p 5 sätestatud rikkumise korral, kuna tööõiguses kehtib ülesütlemiskaitse põhimõte, mille kohaselt tuleb võimalusel töölepingu ülesütlemisest hoiduda ning kasutada seda viimase meetmena, kui töösuhte jätkumine ei ole võimalik.</p> <p>Avaldaja peab samuti oluliseks rõhutada, et talle pole antud võimalust esitada etteheidete kohta oma seisukoht /selgitus. Tööandja ei järginud ülesütlemise puhul ettevõttele koostatud psühhosotsiaalsete ohutegurite riskianalüüsi kokkuvõtet (tööandja poolt esitatud lisa nr 10), mille p 4 kohaselt tuleb töökiusamisest teatamise korral erapooletult ära kuulata kõik osapooled ning tagada neile võrdne kohtlemine, vajadusel tuleb otsida abi asutuse välistelt nõustajatelt. Tööandja ei kuulanud kordagi seoses väidetava töökiusamisega ära avaldajat ega küsinud väidetava kiusamise kohta avaldajalt ühtegi selgitust.</p> <p>Vastaspool on seisukohal, et avaldajaga lõpetati tööleping "töökiusamise" tõttu alates 07.05.2020. Töölepingu lõpetamise aluseks on EV TLS § 88 lg 1 punkt 3 (töötaja on hoiatustest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi ning rikkunud töökohustusi), punkt 5 (töötaja on pannud toime muu teo, mis põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu). Teatistes on põhjendusena märgitud "töökiusamine" ja seaduse paragrahv. Olenemata põhjenduse pikkusest saab alati väidelda selle piisavuse üle.</p> <p>TVK selgitab, et kiusamine töökohal on korduv põhjendamatu käitumine töötaja või töötajate rühma suhtes, mis põhjustab riske nende tervisele ja ohutusele ja mis võib ilmneda:</p>
--	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> • suhtlemise piiramises ehk konkreetse töötaja ignoreerimine, tööks vajaliku info varjamine; • isiku maine kahjustamises, näiteks laimu levitamise, naeruvääristamise, avaliku alandamise või solvamise teel; • ametipositsiooni kahjustamises mõttetute või teostamatute tööülesannete andmise, võimatute tähtaega määramise, liigse kontrolli või pideva põhjendamatu kritiseerimise kaudu või • otseses psüühilise tervise kahjustamises karjumise, söömise, ähvardamise või süütunde tekitamise näol. <p>TVK kordab, et kõnesoleval juhul ei tuvastanud TVK, et tõendamist oleks leidnud avaldaja konkreetsed teod, mis oleksid kordunud pikema perioodi jooksul. TVK selgitas samuti istungil, et töötajate vahelist vestlust teemal, et üks töötajatest soovib kasutada seadusest tulenevat õigust (tööleping üles öelda), ei saa pidada solvamiseks. TVK selgitab, et agressiivne käitumine võib samuti olla solvav/ähvardav, kuid antud asjas TVK ei tuvastanud, et "näpuga nina all vehkimine" oleks toimunud pikema perioodi jooksul või kaastöötaja oleks seda tajunud füüsilise vägivaljana.</p> <p>TVK selgitas eelnevates punktides, et tööandjal on võimalus ohutu ja meeldiva töökeskkonna kujundamiseks, sh sobimatute töötajatega töölepingud lõpetada, samas tuleb tööandjal töölepingute lõpetamisel lähtuda töölepingu seaduse sätetest (sh vajadusel koguda piisavalt üksikasjalikud tõendid; hoiatada töötajaid kirjalikult töölepingu lõpetamisest; kehtestada eetikakoodeks ning teha selle järgimine kohustuslikuks jne).</p> <p>Eeltoodut arvesse võttes rahuldab TVK avaldaja taotluse töölepingu ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamiseks TLS § 104 lg 1 alusel, kuna töölepingu ülesütlemise materiaalsed (sisulised) eeldused ei ole täidetud.</p> <p>Pooled vaidlesid samuti selle üle, kas tööandja oleks pidanud töötajat hoiatama. Kuna TVK tuvastas, et esitatud tõendid ei ole piisavad töökiusamise tuvastamiseks, ei võta TVK seisukohta avaldaja hoiatamise osas.</p> <p>Avaldaja nõudis TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist TVK õiglasel äranägemisel (avaldaja esindaja seisukoht istungil). TVK leidis siseveendumuse kohaselt, et õiglase hüvitis oleks kahe kuu keskmise töötasu ulatuses, arvestades töösuhte lõppemise asjaolusid. Töötaja näis olevat teadlik tema suhtes esitatud üldsõnalistest kaebustest, avaldaja seisukoha järgi ei soovinud ta</p>
--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>ka ise kolleegiga ühes vahetuses töötada, kuna nende vahel oli isiklik konflikt. Samuti nähtus, et tööandja soovib tegeleda tööõhkkonna parandamisega ning uute töötajate hoidmisega. Seega nähtub, et avaldaja kogunud kolleegina ja teiste töötajate juhendaja saanuks anda enda panuse tööõhkkonna parandamiseks.</p>
11	<p>05.06.2020, 4-1/1546/20, Tööandja nõue töötaja vastu</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes</p>	<p>TVK otsustas rahuldada avalduse täies ulatuses, sh</p> <p>1. Tuvastada poolte vahel sõlmitud töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisus TLS § 91 lg 2 alusel.</p> <p>2. Lugeda poolte vahel sõlmitud tööleping töötaja poolt korraliselt (TLS § 85 lg 1 ja lg 4) üles öelduks 23.06.2020.</p> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt ütles tööandjale esitatud avaldusega töötaja erakorraliselt üles tööandjaga sõlmitud töölepingu. Avalduse kohaselt palus töötaja töölepingu lõpetada seoses töökiusamise ja usalduse kaotamisega tööandja vastu. Töötaja ei ole ülesütlemisele eelnevalt kordagi maininud ega teinud hoiatust, et teda oleks tööl kiusatud või väärkoheldud ning samuti ei ole mingisugust infot selle kohta, miks peaks tööandja vastu usaldus kadunud olema. Tööandja kinnitab, et ettevõttes ei ole töökiusamist toimunud ning ei mõista, mis põhjustel on ka usaldus tööandja vastu kahtluse alla seatud. Pigem on olukord vastupidine. Tööandja sai aru, et vastaspoole omal soovil lahkumise aluseks oli tol ajal teiste töötajatega raskendatud läbisaamine ning töötajate isiklikud erimeelsused. Teistega mitteläbisaamine on kollektiivi sõnul töötaja enda isikust tulenev (ei pea silmas terviseseisundist ega perekondlikest kohustustest tulenevaid põhjuseid vaid iseloomust tulenev).</p> <p>Töötaja töövaidluskomisjonile kirjalikku vastust esitanud ei ole, kuid töötaja selgitas istungil, et ütles töölepingu üles seoses töökiusu ja usalduse kaotamisega. Töökius – töötajad tööl ei käinud, sest neil ei olnud lapsehoidjat. Graafikust on näha, et kahte puhkepäeva, mis peaks olema seaduse järgi, ei ole. Seitse päeva järjest pidi töötaja tööl olema. See ei olnud ka normaalne, et kell 3 öösel tuli ühelt töötajalt kiri, et töötaja hommikul tööle ei tule. Jälle pidi vastaspool tööle minema. Kolleeg kiusas töötajat, kuna tal oli sõbrannale kohta vaja. Usalduse kaotuse põhjustas see, et tööandja maksis jaanuaris 129 eurot juhataja kohustuste täitmise eest. Sinnani täitis töötaja tasuta juhataja kohustusi. Töökuulutuses oli töötaja telefoninumber, milleks töötaja nõusolekut polnud andnud.</p> <p>Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja etteheited on tõendamata ja umbmäärased. Töötaja pole konkreetselt välja toonud asjaolusid ega</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>esitanud tõendeid selle kohta, kes, millal või kuidas teda kiusanud on. Töötaja poolt esitatud töögraafikutest ei nähtu töötaja tööl käimine igapäevaselt või seitse päeva järjest ilma puhkepäevadeta. Töötaja telefoninumbri kasutamise osas ei ole töötaja töösuhete kestel tööandja poole pöördunud ega väljendanud oma vastumeelsust selle kasutamise osas töökuulutuse peal. Juhataja töökohustuste täitmise ja selle eest tasu maksmise osas kirjalikud kokkulepped puuduvad, seega ei ole võimalik tuvastada selles osas mingeid rikkumisi. Samuti on tõendamata töötaja pöördumised tööandja poole. Pole tõendatud, et töötaja oleks töösuhete ajal tööandja poole pöördunud ja tööandjat teavitanud oma probleemidest ja kiusamisest töökohal. Töötaja teised etteheited on paljasõnalised ja tõendamata. Seega tööandja pole toime pannud etteheidetud tegusid.</p> <p>Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja oleks pidanud tööandjat hoiatama (võlaõigusseadus § 196 lg 2) ja tööandja tähelepanu juhtima väidetavatele probleemidele ning siis alles kaaluma töölepingu ülesütlemist, kui tööandja poleks reageerinud mõistliku aja jooksul. Töötaja pole tööandjat hoiatanud ega andnud tööandjale aega väidetavate probleemide lahendamiseks.</p> <p>Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja poolt viidatud rikkumisi ei ole tõendatud. Seega töötajal ei olnud olulist ja mõjuvat põhjust, mis annaks õiguse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Tööandja ei ole tööandjapoolseid kohustusi rikkunud, mis annaks aluse töösuhete erakorraliseks ülesütlemiseks. Töövaidluskomisjon leiab, et täitmata on ka töötaja hoiatamiskohustus. Töövaidluskomisjon selgitab, et mitte iga tööandjapoolne kohustuste rikkumine või mittenõuetekohane täitmine ei ole töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks, selleks on vaid eriti mõjus oluline rikkumine (Riigikohtu lahend nr 3-2-1-114-09). Tööandjapoolne rikkumine ei või olla tingitud vaid töölepingus kokkulepitu mittenõuetekohase järgimisega, rikkumine võib tuleneda ka seaduses sätestatu mittejärgmisest. Seega tuleb olulise rikkumise aset leidmist töötajal selgitada ja tõendada. Rikkumise olulisuse ja mõjususe hindamiseks tuleb aluseks võtta töötaja töölepingu ülesütlemisavalduses toodu, hilisem avalduse sisustamine ei saa olla töölepingu ülesütlemise hindamisel olulise tähtsusega. Käesoleval juhul ei ole tõendatud tööandjapoolsed olulised rikkumised.</p> <p>Vastavalt TLS § 104 lg 1 on seadusest tuleneva alusega või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine tühine. Töövaidluskomisjon tuvastab töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse. Kui töötajal ei ole tähtajatut töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alust, siis loetakse TLS §</p>
--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			85 lg 4 järgi ülesütlemine korraliseks seaduses sätestatud etteteatamistähtajaga. Töösuhe poolte vahel on lõppenud töötaja algatusel 23.06.2020 TLS § 85 lg 4 alusel korraliselt.
12	26.07.2020, 4-1/2000/20, Naine Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni poole tuvastusnõudega, et avaldaja kui tööle jäämise eelisõigust omava isikuga töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu oli ebaseaduslik ning taotles, et komisjon lõpetaks tema töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 107 lg-s 2 nimetatud alusel. Lisaks palus avaldaja tuvastada vastaspoole poolt avaldaja kui alla kolmeaastase lapse vanema diskrimineerimine kuivõrd vastaspool väitis, et aasta ja üheksa kuuga on avaldaja kvalifikatsioon nii langenud, et oma endisel ametikohal ta hakkama ei saaks ning seeläbi ei soovi vastaspool avaldajaga töösuhet jätkata. Suurendada TLS § 109 lg 1 sätestatud töötaja kolme kuu keskmise töötasu suurust hüvitist ja mõista vastaspoolelt avaldaja kasuks välja hüvitis töölepingu ebaseaduslikul lõpetamise eest summas 9900 eurot ja soolise diskrimineerimisega tekitatud varaline ja mittevaraline kahju eest summas 6923,85 eurot.	<p>TVK otsustas jätta avaldus rahuldamata.</p> <p><u>Täpsustus:</u> Töövaidluskomisjon, asjas esitatud tõendite ja poolte ütluste alusel leidis, et töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõue ja sellest tulenevad kõrvalnõuded (töölepingu lõpetamine TLS § 107 lg 2 alusel ja hüvitise nõue TLS § 109 lg 1 alusel) ei kuulu rahuldamisele. Riigikohtu (2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11) selgituste kohaselt on tööandjal pärast eelisõigusega isikute väljaselgitamist õigus vabalt valida, kellega töötajatest ta töölepingu üles ütleb.</p> <p>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.</p> <p>Riigikohus on ebavõrdset kohtlemist selgitanud asjas nr. 3-2-1-135-11 Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) alusel ning halduskolleegium asjas nr. 3-3-1-13-10 VõrdKS alusel. Selgituste kohaselt tuleb diskrimineerimisvaidluse lahendamisel tuvastada faktiline asjaolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Kui selline asjaolu on tuvastatud, on diskrimineerimisjuhtum esmapilgul ilmne ja rakendada tuleb tõendamiskohustuse regulatsiooni (VõrdKS § 8). Jagatud tõendamiskohustus tähendab seda, et juhul kui kaebuses või avalduses on kirjeldatud faktid ja asjaolud, mille alusel võib oletada, et toimunud on diskrimineerimine, peab väidetav süüdlane – antud juhul tööandja - tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Töövaidluskomisjonil tuleb esmalt kontrollida ja anda hinnang, kas tööandja rikkumist kinnitav asjaolu on aset leidnud.</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</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>asjakohasuse ja vajalikkusega (VõrdKS § 3 lg 4). Tahtlus diskrimineerimiseks ei ole siinjuures oluline, diskrimineerimist hinnatakse tulemuse st. ebasoodsama olukorra põhjal.</p> <p>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. Avaldajat saab võrrelda teiste tööandja juures töötavate kolleegidega kes ei ole lapsehoolduspuhkuselt naasvad lapsevanemad.</p> <p>Töövaidluskomisjon, hinnanud avaldaja esitatud faktilisi asjaolusid ning kuulunud ära helisalvestise ei eelda, et võis olla toimunud avaldaja kui alla kolmeaastase lapsevanema diskrimineerimine. Komisjon on seisukohal, et tööandja ei loonud avaldaja suhtes halvustavat, solvavat õhkkonda ning ei kohelnud avaldajat kolleegidega võrreldes ebasoodsamalt. Seega ei lasu tööandjal ka tõendamiskohustust.</p> <p>Eeltoodust tulenevalt jätab töövaidluskomisjon avaldaja diskrimineerimise tuvastamise nõude rahuldamata. Rahuldamata tuleb jätta ka soolise diskrimineerimisega tekitatud varalise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</p>
13	<p>27.07.2020, 4-1/2004/20, Mees</p> <p>Vaidlus jätkus kohtus</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registri kande muutmise, töökiusamise tuvastamise, hüvitiste, puhkusetasu, töötasu ja viivise nõudes. Lisaks taotles avaldaja tuvastada töökiusamine ja mõista välja mittevaralise kahju hüvitisena välja 5 000 eurot.</p>	<p>TVK otsustas jätta avaldus rahuldamata.</p> <p><u>Täpsustus:</u> Avaldajale on jäänud mulje, et vastaspool otsustas kogu administratsioonist võimalikult kiirelt vabaneda ning nende töötamine tehti võimalikult ebamugavaks ja segaseks. Alustati laialdase töökiusamisega, mh toimus jõhker ja ebaõiglane kohtlemine, info kinnihoidmine, inetute kuulujuttude levitamine, sõimamine jms. Vastaspool püüdis juba lõpetada avaldaja töölepingut ebaseaduslikult ja saatis avaldaja õigusvastaselt puhkusele. Tulenevalt tööandja poolsest töökiusamisest ja pidevate õigustühiste dokumentide esitamisest esitas avaldaja tööandjale avalduse töölepingu erakorralise ülesütlemise kohta vastavalt TLS § 91 lg-le 2, lõpetades töölepingu pärast korraliselt ja õppepuhkuselt tagasitulekut 31.08.2020. Selle peale esitas tööandja avaldajale järjekordse töölepingu ülesütlemisteate, seekord usalduse kaotuse tõttu. Avaldaja palub tuvastada, et selline ülesütlemine on tühine. Tööandja avaldaja e-kirjadele ei vastanud. Töölepingu ülesütlemine on tühine, sest töölepingule, millele on juba esitatud ülesütlemisavaldus ja mis on juba lõpetamiseks, ei saa esitada korduvat ülesütlemisavaldust ja seda veelkord lõpetada. Tööandja</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>poolt märgitud ülesütleamise põhjused on ebatõesed ega anna alust töölepingu lõpetamiseks TLS § 88 lg 1 p-i 5 alusel, kuna tööandja on esitanud kallutatud ja moonutatud ebatõeseid väiteid. Kõik avaldaja poolt tehtud tegevused olid tehtud tööandja huvides, seega peab nendega kaasnema hoopis usalduse tõus.</p> <p>Vastaspoole hinnangul on avaldaja väited tööalase info kinnipidamisest ei vasta tõele ning on paljasõnalised. Juhatus on vastanud tavapäraselt avaldaja e - kirjadele ning vajadusel edastanud tööalase sisuga dokumente, mida ei saa kvalifitseerida kuidagi töökiusamiseks. Tööandja leiab, et ta ei ole mingeid tööandja poolseid kohustusi TLS § 91 lg 2 alusel rikkunud. Avaldaja põhjendused on vastuolulised, paljasõnalised, tõendamata ning kahetsusväärset ka juhatuse liiget isiklikult ründavad ja süüdistavad. Tulenevalt eeltoodust palub Tööandja komisjonil tunnistada avaldaja poolt esitatud erakorralise töölepingu ülesütleamise avaldus tühiseks.</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis, et töökiusamise mõiste seaduses puudub. Tallinna Ringkonnakohtus on otsus nr 3-17-164 leidnud, et töökiusamine on vaenulik ja ebaeetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abituis ja kaitsetus positsioonis. Töökiusamist iseloomustavad: korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul; kiusaja ja ohver on ebavõrdses positsioonis; ohver ei saa ennast kaitsta; laienev protsess; sihilik tegevus. Töötaja võib olla häiritud, kuid see ei pruugi olla töökiusamine. Kiusamine tähendab eelkõige korduvat ebameeldivat või alandavat viisi kohtlemist nii, et töötajal endal on raske end selle vastu kaitsta. Töövaidluskomisjon nõustub ringkonnakohtu käsitlusega.</p> <p>Pooled ei vaidle, et enne töölepingu ülesütleamist tekkis poolte vahel konflikt ja seda kinnitasid ka tunnistajad, kuid ei konflikti tekkimine ega sellele eelnevad tegevused, millega töötaja ei olnud nõus, ei anna alust töökiusu eeldamiseks. Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja ei ole tõendanud tööandja poolset pidevat ja sihikindlat jõhkrat ja ebaõiglast kohtlemist.</p> <p>Tulenevalt eeltoodust tuleb töötaja nõue töökiusu tuvastamiseks jätta rahuldamata.</p>
14	13.09.2020, 4-1/2422/20, Naine	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni poole töökiusamise tuvastamise ja sellest tulenevalt	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.

TÖÖINSPEKTSIOON

	Jõustunud	tekkinud tervisekahjuga seotud hüvitise nõudes.	
15	18.09.2020, 4-1/2501/20, Mees Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, töölepingu lõpetamise taotluses ning hüvitise nõudes	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse täielikult, sh</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lugeda tuvastatuks, et tööandjapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 5 alusel on tühine. 2. Lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel 02.10.2020. 3. Välja mõista avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel summas 2191,64 eurot (bruto). <p><u>Täpsustus:</u> Töövaidlusavalduse kohaselt ütles tööandja töölepingu üles ilma selleks seadusest tulenevat alust omamata. Töötaja nõudis tööandjalt enne töölepingu erakorralist ülesütlemist tõestust ülesütlemisavalduses välja toodud asjaolude kohta. Vastavaid tõendeid tööandja töötajale ei esitanud. Töötaja arvamuse kohaselt ütles tööandja töölepingu erakorraliselt üles, kuna töötaja edastas tööandjale e-kirja töökiusamise kohta.</p> <p>TVK istungil selgitas töötaja, et esitas tööandja vastu hüvitise nõude TLS § 109 lg 1 alusel summas 2191,64 eurot (bruto). Lisaks esitas töötaja taotluse töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel. Töötaja selgitas TVK istungil, et lähtus välisuste sulgemisel kassa kellaegadest. Töötaja väitel ei teavitanud personalijuht teda videomaterjalide saatmise võimatusest ning võimalusest tutvuda videomaterjalidega kaupluses. Töötaja väitel hoiatas tööandja teda suuliselt üksnes töösuhte alguses seoses kaupluse enneaegse sulgemisega. Töötaja tunnistas, et tööandja nõudis temalt seletuskirja, kuid kuna töötaja jäi vahetult pärast koosolekut haiguslehele ning töötajal puudus digitaalse allkirjastamise võimalus, siis leppis töötaja personalijuhiga kokku, et esitab seletuskirja tööle tülles.</p> <p>Töötaja vahetuse ajal kustutati kaupluses osaliselt valgustus ja kaupluse uksed suleti enne kaupluse sulgemise ametlikku kellaega. Kaupluses valgustuse kustutamisega ja varem uste sulgemisega seati ohtu kaupluses olevate klientide turvalisus, tööandjale tekitati rahaline kahju ning tööandja kaotas klientide usalduse, sest kauplust külastada soovinud kliendid jäid teenindamata ning pettusid ettevõttes. Tööandja rääkis töötajaga kaupluse varem sulgemisest ning hoiatas, et vastava korduvtegevuse käigus on tööandjal õigus töötajaga sõlmitud tööleping erakorraliselt üles öelda. Personalijuht teavitas töötajat, et tööandja ei saada videomaterjale välja ning töötajal on võimalus nendega tutvuda Tartu kaupluses juhataja juuresolekul. Seda võimalust töötaja ei</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>kasutanud. Tööandja leiab, et töötaja ei olnud huvitatud täitma oma töökohustusi lojaalselt, oma teadmiste ja oskuste kohaselt tööandja kasu silmas pidades ning töö iseloomust tuleneva vajaliku hoolsusega. Tööandja hinnangul esines seadusest tulenev alus töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.</p> <p>Vaidlus puudub, et kaupluse sulgemise ametlikuks kellaajaks oli 21.00. Tööandja poolt esitatud videosalvestustest nähtuvalt sulges töötaja korduvalt kaupluse ukseid enne kella 21.00. Töötaja väitis TVK istungil, et lähtus kaupluse uste sulgemisel kassas nähtuvast kellajast. 09.10.2020 vastuses selgitas tööandja, et enne töötajalt seletuskirja küsimist võrdles ta kassa ja kaamera kellaegaseid ning veendus, et need ühtisid. TVK-le esitatud tõenditest ei nähtu, et tööandja oleks võimaldanud töötajal kassa ja kaamera kellaegade sünkroonsuses veenduda. Samuti ei ole tööandja esitanud TVK-le tõendeid, mis kinnitaksid, et kassa ja kaamerate kellaajad ühtisid, millest tulenevalt ei saa TVK tööandja vastavasisulist väidet tõendatuks pidada. Isegi kui töötaja sulges videosalvestuste kohaselt kaupluse ukseid enne kaupluse sulgemise ametlikku kellaega, siis oleks sellele vaatamata olnud tööandja poolt mõistlik oodata ära töötaja haiguslehe lõppemine ning seejärel töötaja seletuskirja esitamine. TLS seletuskirja kohaselt tuleb töölepingu ülesütlemist võimalusel vältida ning kasutada seda äärmuslikul vajadusel, mil rikkumise tõsidust arvesse võttes ei ole võimalik töösuhet jätkata. TVK-le esitatud tõenditest nähtuvalt ütles tööandja töötajaga sõlmitud töölepingu üles, ootamata ära töötaja selgitusi tööandja etteheidetele. TVK hinnangul ei saa tööandjapoolset vastavasisulist käitumist pidada hea usu põhimõttega kooskõlas olevaks. TVK leiab, et isegi, kui töötaja sulges kaupluse ukseid enne selleks ette nähtud kellaega, ei olnud töötajapoolne rikkumine oma olemuselt niivõrd raskeloomuline (tööandja tõi välja, et kord suleti kauplus 7 minutit varem, kord 2-3 minutit varem), mis oleks andnud tööandjale õiguse töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks, ilma töötajalt seletuskirja ära ootamata ning töötajat täiendavalt hoiatamata. TVK leiab, et töötaja täiendava hoiatamise läbi oleks olnud võimalik töötajapoolseid edaspidiseid rikkumisi vältida ning töösuhe oleks saanud jätkuda. Tuginedes eeltoodule, leiab TVK, et tööandjal puudus töölepingu ülesütlemise avalduse punktis nr 2 välja toodud asjaoludel alus töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.</p> <p>TVK on käesolevas otsuses tuvastanud tööandjapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse. Töötaja on taotlenud töölepingu lõpetamist TLS § 107 lg 2 alusel. Tööandja ei ole avaldanud soovi</p>
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>töötajaga töösuhet jätkata. Tuginedes eeltoodule peab TVK põhjendatuks osapoolte vahelise töösuhete lõpetamist vastavalt TLS § 107 lg-le 2. Viidatud regulatsiooni eesmärk on tagada, et pooled ei pea jätkama töösuhet sunniviisiliselt olukorras, kus on tekkinud omavaheline lahkarvamus ning edaspidine koostöö ei pruugi sujuda.</p> <p>Juhul, kui TVK tuvastab, et ülesütlemine on seadusest tuleneva aluseta või seaduse nõuetele mittevastav, siis on tegemist tühise ülesütlemisega ning leping ei ole ülesütlemisega lõppenud. Nimetatud juhul lõpetab TVK töölepingu ühe poole taotlusel alates ajast, kui see oleks lõppenud ülesütlemise kehtivuse korral. Riigikohus on tsiviilasjas nr 3-2-1-82-12 märkinud, et kohus lõpetab töölepingu kooskõlas TLS § 107 lg-ga 2 ja TLS § 97 lg-tega 1, ja 2 ajast, kui see oleks lõppenud etteteatamistähtaja lõppemisel. Juhul kui tööandja ei ole töösuhete lõppemisest ette teatanud või vähem ette teatatud aja eest hüvitist maksnud, siis lõpetab töövaidlusorgan töösuhete ajast, mil see oleks lõppenud etteteatamistähtaja möödumisel.</p> <p>Avaldaja poolt välja toodud võimalikku töökiusamise aspekti töövaidluskomisjoni poolt ei analüüsitud.</p>
16	<p>13.11.2020, 4-1/3002/20, Naine</p> <p>Kulgeb otsuse vaidlustamise tähtaeg</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu töövaidluskomisjonis lõpetamise ja hüvitiste, puhkusehüvitise, töötasu (sh preemia) nõudes</p>	<p>Töövaidluskomisjon otsustas jätta avalduse rahuldamata.</p> <p><u>Täpsustus:</u> Tööandja koondas avaldaja. Tööandja jättis avaldajale teise töö pakkumata ega korraldanud ka täiendõpet või muutnud töötingimusi. Tööandja heitis avaldajale suusõnaliselt ette, et avaldaja ei ole piisavalt võimekas oma tööd tegema. Avaldaja on seisukohal, et selline käitumine on pigem töökius, sest avaldaja tööalaste teadmiste ja kogemuste juures ei ole selline käitumine aktsepteeritav.</p> <p>Töövaidluskomisjoni otsuse kohaselt TLS § 89 lg 1 kohaselt võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (koondamine). Enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu peab tööandja pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Tööandja korraldab vajaduse korral töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusid (TLS § 89 lg 3).</p> <p>Vastaspool on töölepingu ülesütlemisavalduses märkinud, et teeb oma töökorralduses muudatusi ja seetõttu kaob vajadus ühe eelarvestaja</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>ametikoha järele. Tööde ümberkorraldamine ei võimalda ettevõtetel töötajaga kokkulepitud tingimustel töösuhet jätkata ja tööleping lõpetatakse erakorraliselt koondamisega. Ettevõtte ei ole töötaja kvalifikatsioonile vastavat muud tööd pakkuda.</p> <p>Riigikohtu (2. veebruari 2012. a otsus nr 3-2-1-152-11) selgituste kohaselt on tööandjal pärast eelisõigusega isikute väljaselgitamist õigus vabalt valida, kellega töötajatest ta töölepingu üles ütleb.</p> <p>Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et käesolevas vaidluses ei olnud tööandjal tööle jäämise eelisõigusega isikuid. Tööandja on piisava selgusega toonud välja asjaolu, et töötajaga võrdsel ametikohal olnud isikut võrreldi ning tööandja valis koondatavana välja avaldaja. Tööandja ei ole rikkunud TLS § 89 lg 5 sätestatut. Vältimaks töölepingu lõppemist, tuleb tööandjal kaaluda ka võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida töötaja on võimeline tegema (Riigikohtu lahend nr 3-2-1-152-11). Samuti peab tööandja koondamise vältimiseks kasutama muid võimalusi, sh korraldama töötajale täiendusõppe või muutma töötingimusi. Tööandjal lasub kohustus töötajale teist tööd pakkuda juhul, kui tööandja leiab, et töötaja on pakutavat tööd võimeline tegema.</p> <p>Lähtudes töölepingu ülesütlemisavaldusest ei olnud tööandjal avaldaja kvalifikatsioonile vastavat tööd pakkuda. Tööandja tuues välja eelarvestuse spetsialisti tööülesanded leidis, et eelarvestajana ametikohal töötanud avaldaja ei ole tööandja hinnangul võimeline spetsialisti tööd tegema. Tööandja on eelnimetatud fakti tõendanud tööandja osakonnajuhataja ja avaldaja vahelise kirjavahetusega. Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et tööandja ei ole rikkunud töötajale teise töö pakkumise kohustust.</p> <p>Tööandjal on õigus tööleping üles öelda majanduslikel põhjustel ehk töötaja koondada, kui töösuhete jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise ja töö ümberkorraldamise tõttu. Käesoleval juhul on tööandja otsustanud tööd ümber korraldada likvideerides ühe eelarvestaja ametikoha ja luues eelarvestuse spetsialisti ametikoha. Seega on tõendatud ettevõtte töökorralduse muutus ning tekkinud koondamisolukord.</p> <p>Võimalikku tööküsimise aspekti töövaidluskomisjoni poolt ei käsitletud.</p>
17	18.11.2020, 4-1/3066/20,	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni poole töölepingu lõppemise aluse tuvastamise,	Töövaidlusasja menetlus on pooleli.

TÖÖINSPEKTSIOON

	Mees	töötasu, haigushüvitise ja hüvitiste nõuetes ning seonduvalt ebavõrdse kohtlemise tuvastamise nõudega	
	Menetlus pooleli		

Märkused:

*Töövaidlused on valitud avalduse laekumise kuupäeva järgi;

*Käsitletud 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