

## **Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja võimaliku töökiusuga seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.-31.12.2021.a**

*Kokkuvõtte koostas töövaidluskomisjoni juhataja Kätlin Kalda tööinspektsiooni infosüsteemi ITI andmete põhjal.*

2021. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 14 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise või töökiusamisega seotud teemasid. Aasta varem jõudis töövaidluskomisjoni 17 samade teemadega soetud vaidlust ehk 2021.a aastal jõudis töövaidluskomisjoni menetlusse 3 vaidlust vähem. Kokkuvõttes on samuti välja toodud 2020. aasta viimane vaidlus, mis ei kajastunud terviklikuna varasemas kokkuvõttes.

Nii nagu juba 2020. aastal, siis ka 2021. 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.

Neljas töövaidlusasjas pöördus avaldaja töövaidluskomisjoni poole seoses võimaliku diskrimineerimisega tööandja poolt, neist ühel juhul asus avaldaja ehk endine töötaja seisukohale, et teda on diskrimineeritud raseduse tõttu, kahel juhul, et sootunnuse alusel ning ühel juhul puude alusel. Töövaidluskomisjon tuvastas kahel juhul diskrimineerimise asetleidmise ning mõistis välja hüvitise.

Süsteemset töökiusamist ei tuvastatud üheski töövaidlusasjas. Kahe asja lahendamisel ei andnud töövaidluskomisjon hinnangut võimalikule töökiusamise aspektile, sest asja sisulisel arutamisel olid olulised ja määravad muud asjaolud ning poolte esitatud tõendid.

Vaidlevate osapoolte kompromisskokkuleppega lõppes üks vaidlus. Kokkuvõttes välja toodud 2020. aasta vaidlus lõppes samuti kompromisskokkuleppega. Mis on kompromiss ja selle õiguslik tagajärg saab täpsemalt lugeda Tööinspektsiooni lehelt <https://www.ti.ee/toovaidluste-lahendamine/menetlus-toovaidluskomisjonis/lepitusmenetlus-ja-kompromissi-solmimine>.

### **Taust ja täpsustus**

*Töölepingu seaduse (TLS) § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele ehk teavitama töötajaid nende õigustest ja kohustustest.*

*Diskrimineerivana käsitletakse olukorda, kui ühte isikut koheldakse tema soo, lapsevanemaks olemise, rahvuse, nahavärvuse, puude, vanuse, usundi, seksuaalse identiteedi, veendumuste, ametiühingu liikmeks olemise tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras. Diskrimineerimise kahtlus saab tekkida peamiselt samalaadses olukorras olevaid*

inimesi võrreldes. Diskrimineerimise peamine põhjus on negatiivne hoiak või eelarvamus - kui see on tõendatav, siis ei ole vaja 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 kahju hüvitamise **nõue aegub ühe aasta jooksul** arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama (VõrdKS § 25).

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. Soovitav 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 töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda. Töölepingu seaduse § 28 lg 2 punkt 6 kohustab tööandjat tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Ehk kokkuvõttes kehtib põhimõte, et tööandja peab tegema kõik endast oleva, et ükski töötaja ei tunneks ennast ka emotsionaalselt töökeskkonnas halvasti.

Soovitustega, mida töökiusamise juhtumite puhul tulevikus järgida, saab pikemalt tutvuda Tööelu portaalis <https://toelu.ee/et/67/vaimsed-ohud#tootajale-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest>.

## 2020. aasta viimane vaidlus

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, andmed otsuse jõustumise kohta	Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse (TVA) sisu	Töövaidluskomisjoni (TVK) otsus
1	18.11.2020, 4-1/3066/20, Mees  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni poole töölepingu lõppemise aluse tuvastamise, töötasu, haigushüvitise ja hüvitiste nõuetes ning seonduvalt ebavõrdse kohtlemise tuvastamise nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b>

## 2021. aasta vaidlused

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, andmed otsuse jõustumise kohta	Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse (TVA) sisu	Töövaidluskomisjoni (TVK) otsus
1	25.01.2021, 4-1/179/21, Naine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, diskrimineerimise tuvastamise ja hüvitise nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse täies ulatuses, sh</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastas diskrimineerimise asetleidmise.</li> <li>2. Mõistis välja hüvitise summas 5130 eurot (bruto).</li> <li>3. Lõpetas pooltevahelise töölepingu TLS § 107 lg 2 alates 29.01.2021.</li> </ol> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt oli tööleping lõpetatud katseajal tema raseduse tõttu. Vastaspool leidis, et töölepingu lõppemise aluseks oli katseaja mitterahuldavad tulemused.</p> <p>TVK leidis, et antud vaidluses on töötaja tõendanud oma rasedust ning sellest tööandja teavitamist (välja toonud asjaolud, mille alusel diskrimineerimine toimus), kuid tööandja ei olnud tõendanud, kuidas avaldaja töötulemused ei vastanud ootustele, vaid jäänud selles paljasõnaliseks. Tööandja esitas seisukoha, mille järgi avaldaja tööolud aeg jäi liiga lühikeseks, et näha avaldaja oskusi. Töövaidlusasjas ei tuvastanud TVK, et avaldaja oskused ei olnud piisavad töötamiseks pagarkondiiter töökohal. Põhjusel, et tööandja ei tõendanud, et tal oli oma</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			toimimisviisile muu õigustus kui avaldaja kirjeldatud tunnus (rasedus), siis tuvastas TVK avaldaja diskrimineerimise töösuhtes.
2	12.02.2021, 4-1/326/21, Naine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töötasu ning hüvitise nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kokkuleppega.</b>
3	13.02.2021, 4-1/333/21, Mees  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni moraalse kahju hüvitise nõudes	<b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b>  Täpsustus: Avalduse kohaselt pani tööandja toime töökiusu, terroriseeris avaldajalt vaimselt ja kontrollis ebaseaduslikult.  Töövaidluskomisjon tõi välja, et töökiusamise mõiste seaduses puudub. Tallinna Ringkonnakohus 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 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 ebaseaduslikult või alandaval viisil kohtlemist nii, et töötajal endal on raske end selle vastu kaitsta.  Töövaidluskomisjon leidis, et avaldaja ei tõendanud ühtegi asjaolu, millest tulenevalt oleks eeldatav tööandjapoolne pidev ja sihikindel, jõhker ja ebaõiglane kohtlemine, mis on pannud avaldaja abitusse seisundisse. Avaldaja ei tõendanud talle mittevaralise kahju tekkimist, mille esinemisel näeb seadus ette kahju hüvitamise. TVK leidis, et paljasõnalised väited töökiusust ei anna alust eeldada avaldaja isiklike õiguste rikkumist tööandja poolt. Töövaidluskomisjon selgitas, et võimalikku ebaviisakat käitumist või tööülesannete pädevuse piires kontrollimist ei saa pidada töökiusuks.
4	25.02.2021, 4-1/432/21, Naine  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõpetamise kokkuleppe tühisuse tuvastamise, töölepingu kehtivuse tuvastamise, diskrimineerimise tuvastamise ja hüvitiste nõudes	<b>TVK rahuldab avalduse osaliselt:</b> 1. Tuvastas, et kokkulepe töölepingu lõpetamiseks oli tühine ning tööleping lõppes TLS § 85 lg 1 alusel. 2. Jättis rahuldamata diskrimineerimise ja töökiusamise tuvastusnõuded. 3. Jättis rahuldamata hüvitise nõuded.

			<p>Täpsustus: Avalduse kohaselt allkirjastas avaldaja vastaspoole survele töölepingu lõpetamise poolte kokkuleppel. Avaldaja esitas lahkumisavalduse pärast kokkulepet. Avaldaja leidis, et vastaspool diskrimineeris soo tõttu avaldajat isikliku info avaldamisega ning esines töökiusu, sest tööfunktsioonid olid ebaselged.</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis, et poolte kokkuleppel töölepingu lõpetamine oli heade kommetega vastuolus, mh sõlmitud avaldajale äärmiselt ebasoodsatel tingimustel ning poolte kohustuste väärtus oli tasakaalust väljas. Ülesütlemisavaldus kehtis kätte toimetamisest. TVK ei tuvastanud, et aset oleks leidnud sooline diskrimineerimine. Avaldaja ei toonud välja asjaolusid, millest saaks järeldada, et teda on koheldud erinevalt või halvemalt samalaadses olukorras olevate töötajatega. Avaldaja oli jätnud esitatud väite täielikult sisustamata ja tõendamata. TVK ei tuvastanud, et aset oleks leidnud töökiusamist. Avaldaja avaldas erinevatele isikutele ise infot enda olukorra kohta. Tööfunktsioonide osas oli avaldajale tutvustatud ametijuhendit ning lisaülesande korral oli see määratud käskkirjaga.</p> <p>TVK tõi välja, et ebameeldivat käitumist ega konflikti tekitamist ei saa pidada töökiusamiseks. Samuti ei liigitu ettepanek töölepingu lõpetamiseks poolte kokkuleppel töökiusamiseks. Olukorras, kus tööandja esindaja palub täita töötajal eelkõige töölepingu või ametijuhendi järgseid ülesandeid, ei ole töötaja väarikuse alandamine. Tööandjal on lubatud täita juhtimis- ja kontrollfunktsiooni, st et tööandja võib esitada e-kirja teel töötajale järelepärimise tööülesande täitmise kohta, isegi kui töötaja tajub seda ebavajalikuna. TVK ei tuvastanud, et aset oleks leidnud avaldaja diskrimineerimine töösuhtes või töökiusamine.</p>
5	08.03.2021, 4-1/520/21, Tööandja nõue töötaja vastu  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse täies ulatuses:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastada töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse tühisuse.</li> <li>2. Lugeda poolte vahel sõlmitud tööleping töötaja poolt korraliselt üles öelduks TLS § 85 lg 4 alusel.</li> </ol> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt ütles vastaspool avaldajaga sõlmitud töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on töötajat ebaväärikalt kohelnud ning aset leidis töökiusamine. Ebaväärikat kohtlemist sisustas töötaja infosulu tekkega.</p>

			<p>TVK selgitas, et vaidlust lahendaval organil tuleb hinnata, kas juriidilisest aspektist lähtudes on tööandja rikkunud oma töölepingu seadusest tulenevat kohustust kohelda töötajat väärilt ning teha seda esitatud tõendite ja eluliste faktide pinnalt. TVK märkis, et vastaspool võis tunda end halvasti, kui muudeti seniseid töökorraldusi, kuid ei tuvastanud ebaväärikat kohtlemist või töökiusu.</p> <p>Avaldaja andis vastaspoolele ülesandeid lähtuvalt töökohast ja ametijuhendist. TVK sai elulistest asjaoludest aru, et vastaspool oli enne töölepingu lõpetamise asjaolude esinemist „läbipõlenud“ ja stressis, mis võis olla tingitud tööst või täiskoormusega magistriõppes õppimisest ja muudest elulistest asjaoludest. TVK tõi välja, et kui tööandja rakendab juhtimisfunktsiooni selleks, et töötajate tööülesannete osas selgust luua või töötajatele tööülesannete täitmist meenutada/korraldada, ei ole tegemist töökiusamisega.</p>
6	12.03.2021, 4-1/562/21, Mees  <b>Vaidlus kohtus</b>	<b>jätkus</b>  Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise ja hüvitise või alternatiivselt töökiusu tuvastamise ja hüvitise nõuetes	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse.</li> <li>2. Lõpetas lepingu TLS § 107 lg 2 alusel alates 11.02.2021.</li> <li>3. Mõistis välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel brutosummas 7600 eurot.</li> <li>4. Jättis rahuldamata alternatiivselt esitatud nõuded.</li> </ol> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt oli ülesütlemisavaldus ebaselge aluse osas ja polnud põhjendatud. Vastaspool oli eelnevalt viiekuulise töökiusamise käigus survestanud avaldajat lahkuma.</p> <p>TVK selgitas, et vaatamata sellele, et ükski töösuhe ei ole eesmärgipärane, kui lihtsate töökohustuste täitmiseks (enesehinnangu vormi esitamine, kabineti vahetus, kaugtöökõnõusoleku saamine jms) tuleb tööandjal töötajale teha korduvaid hoiatusi, ei õigusta Töötaja poolt toime pandud rikkumiste raskusaste ega eelkõige Töötajale rikkumiste kõrvaldamiseks antud lühike aeg töövaidluskomisjoni hinnangul Töölepingu ülesütlemist.</p> <p>TVK leidis, et olukorras, kus selgelt on vähenenud osade tööülesannete maht, kuid Tööandja kohustub tasuma sama töötasu, mida tasu suurema töömahu eest ning lisaks olukorras, kus pooled räägivad läbi Töölepingu ajakohastamise üle, on Tööandja huvi Töötaja tööülesannetest ülevaate saamiseks mitte ainult õigustatud, vaid see oleks pidanud olema ootuspärane ja mõistetav ka töötajale. TVK asus seisukohale, et Töötaja poolt välja toodud asjaoludest ei nähtu, et Tööandja oleks korduvalt,</p>

			<p>kiuslikult, vaenulikult ja/või ebaeetiliselt Töötaja suhtes käitunud. Samuti ei nähtunud kogutud tõenditest, et Tööandja oleks Töötaja suhtes selliselt oma võimu kuritarvitanud, et avaldajal polnud võimalik ennast kaitsta. Töötaja on suhtunud Tööandjasse kui võrdsesse partnerisse ning ka Tööandja on samaga vastanud põhjendades otsuseid, selgitades asjaolusid ja hoiatades. Tööandja ei olnud Töötaja suhtes töökiusu toime pannud.</p> <p>TVK rahuldab kaks esimest nõuet, mistõttu jäeti alternatiivne nõue läbi vaatamata. TVK selgitas, et olukorras, kus töövaidluskomisjon töölepingu ülesütlemise õigusvastasust või eelkõige töötaja poolse töölepingu ülesütlemise erakorralisust, mida töötaja töökiusuga põhjendab, ei tuvasta, puudub alus nimetatud hüvitise väljamõistmiseks.</p>
7	25.03.2021, 4-1/646/21, Tööandja nõue töötaja vastu	Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastas töölepingu töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse tühisuse.</li> <li>2. Lugeda poolte vahel sõlmitud lõppenuks TLS § 85 lg 4 alusel 30.03.2021.</li> </ol> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt ütles vastaspool avaldajaga sõlmitud töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et töösuhtes esines töökius.</p> <p>Töövaidluskomisjon ausus seisukohale, et tööandja käitumine ei olnud seadnud realselt ohtu töötaja elu, tervist, kõlbelisust või head nime. Samuti on tõendamata asjaolu, et tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel. Töölaste korralduste andmine ning töös tehtud vigadele tähelepanu juhtimine ei ole käsitletav töökiusamisena. Võimalikust tervisekahjust polnud töötaja tööandjat teavitanud enne töölepingu lõpetamist.</p>
8	21.05.2021, 4-1/995/21, Naine	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitiste nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mõistis avaldaja kasuks välja kasutamata puhkuse hüvitise netosummas 74,82 eurot;</li> <li>2. Jättis rahuldamata avaldaja nõude ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ning hüvitise nõude TLS § 109 lg 1 alusel.</li> </ol>

			<p>Täpsustus: Avalduse kohaselt oli tööleping lõpetatud katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu, kuid avaldaja leidis, et esines tööalast kiusamist juhi kehakeele ning pideva norimise ja halvustamise tõttu.</p> <p>TVK leidis, et tööandja oli põhjendanud katseajal töötaja sobivust ning vaidluse esemeks ei olnud töökiusu tuvastamine.</p> <p>Avaldaja poolt välja toodud võimalikku töökiusamise aspekti töövaidluskomisjoni poolt ei analüüsitud.</p>
9	08.07.2021, 4-1/1215/21, Tööandja nõue töötaja vastu	Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse täies ulatuses:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastas töölepingu töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse tühisuse TLS § 91 lg 2 p 1 alusel.</li> <li>2. Lugeda poolte vahel sõlmitud tööleping lõppenuks korraliselt TLS § 85 lg 4 alusel 21.07.2021.</li> </ol> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt ütles töötaja töölepingu üles töökiusamise tõttu, mis väljendus selles, et tööandja avaldas informatsiooni töötaja lahti laskmise kohta teistele töötajatele ning programmijuht on käitus töötaja kolleegi ja tööandja koostööpartneritega halvustavalt.</p> <p>Töövaidluskomisjon tõi välja, et lähtub töökiusamise mõiste sisustamisel Tallinna Ringkonnakohtu 08.01.2019 otsuse nr 3-17-164 punktist 30, millele on viidanud oma vastuses ka töötaja ning kus on välja toodud, 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. 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.</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis, et töötaja väide tema lahti laskmise ja tööülesannete täitmisel vigade otsimise kohta on paljasõnaline ning tõendamata. Lisaks polnud tegemist pikaajalise olukorraga, kui töötaja kuulis väidetavalt vaid ühel korral, et temaga plaanitakse tööleping lõpetada. Polnud tõendatud, et tööandja oleks töötaja peale röökinud või häält tõstnud. Asjaolu, et töötaja tajus kirjavahetusi seletuskirjade kirjutamisel tema ebaväärika kohtlemisena, ei anna alust asuda seisukohale, et tööandja kohtles töötajat ebaväärikalt, nõudes temalt seletuskirjade kirjutamist, ja</p>

			<p>teda kiusas. Töövaidluskomisjoni hinnangul nähtus nimetatud kirjavahetustest tööandja soov saada tööalast informatsiooni töö paremaks sujumiseks, kuid selles ei ole koheldud töötajat ebaväärikalt ning tegemist ei ole töökiusamisega. Töötaja ei hoiatanud tööandjat enne töölepingu erakorralist ülesütlemist.</p> <p>TVK leidis, et töötaja esitatud väited ja tõendid kogumis ei põhista, et toime oleks pandud töökiusamine. TVK hinnangul ei nähtunud töövaidlusasja tõenditest, et töötajat oleks ebaväärikalt koheldud, sh otsitud vigu tema lahti laskmiseks, millest kolleegid teadsid enne kui töötaja ise, nõutud seletuskirjade kirjutamist iga pisiasja kohta ja ebaviisakalt suheldud.</p>
10	15.07.2021, 4-1/1246/21, Tööandja nõue töötaja vastu  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõppenuks lugemise nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse täies ulatuses:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastas töölepingu töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse tühisuse.</li> <li>2. Lugeda poolte vahel sõlmitud tööleping lõppenuks 21.07.2021 TLS § 85 lg 4 alusel.</li> </ol> <p>Täpsustus: Töövaidlusvalduse kohaselt oli töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse aluseks töökius, mida tööandja väitel ei esinenud.</p> <p>TVK selgitas, et töökiusu mõistet seadustes ei ole, kuid Tallinna Ringkonnakohus on 08.01.2019 otsuses 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.</p> <p>Töötaja tõi töökiusamisena välja kaks konkreetset episoodi. Ühe episoodi juhul kolleeg sõimas, öeldes „loll“, „rumal“, „päதாக“ ning „ära haugu“, „ära paugu“ ja „ära plärtsu“. Töötaja otsustas seejärel objektilt lahkuda, sest selline käitumine ei olnud tema jaoks aktsepteeritav. Tööandja mõõnas, et isegi kui objekti vanemjuht andis töötajale sobimatul toonil tagasisidet, oli see tingitud olulisest puudujäägist töötaja töös. Teise episoodina tõi töötaja välja tööalase koosoleku. Sama kolleeg segas koosolekul tema jutule vahele, märkides „mida sa jõmpsikas üldse tead sellest“. Tööandja tõi välja, et</p>

			<p>viidatud kolleeg kutsub ka oma tütart "junsuks" ning ei pruugi sellega otseselt halba mõelda.</p> <p>TVK märkis, et poolte kommunikatsioon võinuks olla viisakam, kuid tööalast kiusamist TVK ei tuvastanud. TVK leidis, et töökiusamisena ei saa käsitleda ainult kahte episoodi, kuna töökiusamine juriidilises mõistes peab olema pikaajaline (6 kuud või enam); töökiusamisena ei saa käsitleda konstruktiivset tagasisidet töötaja tööle või tööandja juhtimis- ja kontrollfunktsiooni rakendamist või poolte omavahelist vastastikust mittekohast kommunikatsiooni või halvasti ütlemist. TVK võttis arvesse, et avaldaja seaduslik esindaja on vastaspoole isa, mistõttu päevselgelt on põimunud tööalane suhtlemine ja suhtlusstiil perekondliku suhtlemisega.</p> <p>TVK oli seisukohal, et iga inimene võib tajuda olukorda erinevalt ning ka ühekordne halvasti ütlemine võib mõjutada inimese seisundit, kuid töökiusu tuvastamine juriidiliselt kui tööandja olulise rikkumise aset leidmine, eeldab mitmete kriteeriumite täitmist. Töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks alus puudus.</p>
11	24.08.2021, 4-1/1459/21, Tööandja nõue töötaja vastu  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõppenuks lugemise nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastada poolte vahel sõlmitud töölepingu erakorralise TLS § 91 lg 2 p 3 alusel ülesütlemise tühisus.</li> <li>2. Lugeda poolte vahel sõlmitud tööleping korraliselt (TLS § 85 lg 1 alusel) 18.09.2021. a lõppenuks.</li> </ol> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt lõpetas töötaja töölepingu erakorraliselt TLS § 91 lg 2 p 3 alusel, sest tööandja käitus tema suhtes ebaväärikalt. Töötaja kirjeldas, et tööandja hakkas nõudma võimatut ning töötajat alandama. Tööandja leidis, et tagasiside tööle on mitmel korral olnud negatiivne, kuid seda ei saa pidada töökiusuks.</p> <p>TVK leidis, et töötaja on küll põhjendanud töölepingu ülesse ütlemist, kuid väited jäid paljasõnalisteks. Töötaja ei esitanud oma väidete kinnitamiseks tõendeid. Ülesütlemisavaldusest ei selgunud, milline oli tööandja selline niivõrd mõjus rikkumine, et töösuhe pidi koheselt lõppema. TVK leidis, et erakorraline ülesütlemine on tühine.</p> <p>Tööandja väidet töökiusamise mitteesinemise kohta rohkem ei analüüsitud.</p>

12	<p>25.08.2021, 4-1/1468/21 Naine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni moraalse kahju hüvitise nõudes</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus: Avaldaja leidis, et koondamine oli õigusvastane ning avaldaja suhtes oli toime pandud töökiusamine, mis seisnes selles, et juhatuse liikmed survestasid, süüdistasid ja alandasid avaldajat, et ta lahkuks.</p> <p>TVK põhjendas, et tööandjal on TLS § 28 lg 2 p 6 kohaselt kohustust tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused. Töökiusamine on töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (edaspidi TTOS) § 91 lg 1 mõistes psühhosotsiaalne ohutegur. Psühhosotsiaalsed ohutegurid on õnnetus- või vägivallohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine tööl, töötaja võimetele mittevastav töö, pikaajaline töötamine üksinda ja monotoonne töö ning muud juhtimise, töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud tegurid, mis võivad mõjutada töötaja vaimset või füüsilist tervist, sealhulgas põhjustada tööstressi. TTOS § 91 lg 2 kohaselt on tööandja kohustatud psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda. Seega tuleneb töölepingu seadusest ning töötervishoiu ja tööohutuse seadusest tööandjale kohustus tagada töötajatele ohutu töökeskkond, sh vaimsele tervisele ohutud töötingimused. Töötaja ja tööandja peavad täitma oma kohustusi vastastikku lojaalselt, riivamata teise poole õigusi, tehes seda hea tava kohaselt, viisakalt käitudes.</p> <p>Töökiusamise mõistet ei ole töösuhetega seotud õigusaktides sisustatud. Töövaidluskomisjon lähtus töökiusamise mõiste sisustamisel Tallinna Ringkonnakohtu 08.01.2019 otsuse nr 3-17-164 punktist 30, kus on välja toodud, 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.</p> <p>TVK tõi välja, et avaldaja ei tõendanud, millal toimusid koosolekud, kes koosolekutel osalised ja mis oli koosolekute sisu. Avaldaja väide töökiusamise kohta ei ole töövaidluskomisjonis kinnitust leidnud. Avaldaja ei olnud töösuhete jooksul andnud kordagi vastaspoolele teada, et ta tunneb end töösuhetes kiusatuna. Töövaidluskomisjon selgitas, et töötajal võib töökiusamist olla raske tõendada, kuivõrd töökiusamise episoodidest ei pruugi maha jääda kirjalikke tõendeid. Samas on töötajal võimalus ka endal tõendeid koguda, suheldes tööandjaga kirjalikult, tuues välja kiusamise</p>
----	--------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>olukorrad ja paluda tööandjal kiusamine lõpetada. Töövaidluskomisjonile jäi arusaamatuks avaldaja soov töösuhet jätkata keskkonnas, kus on avaldaja hinnangul pandud tema suhtes toime töökiusamine.</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis, et avaldaja ei ole tõendanud ühtegi asjaolu, millest tulenevalt oleks eeldatav tööandjapoolne pidev ja sihikindel, jõhker ja ebaõiglane kohtlemine aset leidnud, mis on pannud avaldaja abitusse seisundisse. TVK ei tuvastanud töökiusamise asetleidmist.</p>
13	<p>21.10.2021, 4-1/1721/21 (liitjuhtum 4-1/1266/21) Naine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni hüvitise nõudes.</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mõistis avaldaja kasuks välja hüvitis VõrdKS § 24 lg 1 alusel summas 465,35 eurot (bruto);</li> <li>2. Jättis rahuldamata hüvitise nõude VõrdKS § 24 lg 1 alusel summas 374,65 eurot (bruto).</li> </ol> <p>Täpsustus: Töötaja leidis, et teda on diskrimineeritud puude tõttu ning töökohal esines töökiusamist.</p> <p>TVK tõi välja, et kohtupraktika kohaselt on leitud, et töökiusamise puhul on tegemist vaenuliku ja ebaeetilise käitumisega, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis. Kiusamine tähendab eelkõige korduvat ebameeldival või alandaval viisil kohtlemist nii, et töötajal endal on raske end selle vastu kaitsta. Kolleegi poolt töökiusamise esinemist TVK ei tuvastanud. Töötaja leidis, et tööandja on mõjuvõimu kasutanud põhipuhkuse andmisel. TVK hinnangul sai poolte vahel toimunud sõnumivahetust pidada tavapäraseks tööalaseks kommunikatsiooniks, mis ei anna kuidagi TVK hinnangul alust stressiaistinguks või arusaamaks, et töötajat on eemale tõrjutud töökollektiivist. TVK arvamuse kohaselt ei ole tööandja kasutanud mõjuvõimuga manipuleerimist, vaid üritanud läbi tavapärase suhtlemise jõuda põhipuhkust puudutava kokkuleppeni.</p> <p>TLS § 3 kohaselt on tööandja kohustatud järgima võrdse kohtlemise põhimõtet. Võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) eesmärgiks on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel. Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et ei esine diskrimineerimist eelnimetatud tunnuse alusel. Töötaja väitel diskrimineeris tööandja teda puude tunnuse alusel. Euroopa Kohus on määratlenud puuet, kui püsivat füüsilisest, vaimsest või psüühilisest</p>

			<p>kahjustusest tingitud piirangut, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsel alusel. Tuginedes töötajale määratud arstlikele diagnoosidele, leiab TVK, et töötaja haiguseid võib Euroopa Kohtu puude määratlust silmas pidades pidada puudeks. Riigikohus on leidnud, et diskrimineerimisvaidluse lahendamisel peab kohus tuvastama faktilise asjaolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Seega peab kohus esmalt kontrollima, kas tööandja rikkumist kinnitav asjaolu on tuvastatud ja alles seejärel kontrollima, kas tööandja rikkus võrdse kohtlemise põhimõtteid või mitte (vt Riigikohtu 17.05.2010 otsus nr 3-3-1-13-10, p 16). Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaselt käsitletakse ühetaoliselt kõiki isikuid ühtedes ja samades oludes ning samadel eeldustel. Ühetaoline kohtlemine peab olema tagatud ühesuguste asjaolude korral (nt Riigikohtu 12.12.2006 otsus nr 3-3-1-65-06, p 25). TVK selgitas, et diskrimineerimise tuvastamine eeldab esmalt ebavõrdse kohtlemise (eristamise) tuvastamist, misjärel tuleb hinnata erineva kohtlemise õigustatust. See, kas tegemist on diskrimineerimisega või mitte, tehakse kindlaks sõltuvalt sellest, kas tööandjal on oma toimimisviisile diskrimineerimisalusest sõltumatu õiguspärane põhjendus või mitte (vt Riigikohtu 04.01.2012 otsus nr 3-2-1-135-11, p 11).</p> <p>TVK leidis, et töötaja erinev kohtlemine tööandja poolt Facebooki töögrupist kustutamise näol ei olnud seotud töötaja puudega (vaid vajadusega kaitsta tööandja majandushuve), siis ei ole tööandjapoolne vastavasisuline tegevus käsitletav töötaja töökiusuna ega diskrimineerimisena võrdse kohtlemise seaduse tähenduses.</p> <p>Töötaja väitel diskrimineeris tööandja teda seeläbi, et maksis talle töötasu summas 3,50 kuni 3,60 eurot (neto) tunnis. Samal ajal, kui uutele töötajatele, keda töötaja välja koolitas, maksis tööandja 5 eurot (neto) tunnis. VõrdKS § 8 lg 2 kohaselt isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga. TVK küsimusele, kas TA on maksnud töötajale väiksemat palka seoses töötaja haigusega, vastas tööandja TVK istungil järgmist: „Alati on võimalik 120 tundi ära teha, kasvõi koristada baari. See tunnihind oli töölepingu alusel. Töölepingu järgi on töötaja ametikoht kokk-teenindaja.“ TVK hinnangul ei ole tööandja tõendanud, et tal oleks esinenud töötaja puudest mittesõltuv õiguspärane põhjendus töötajale madalama töötasu maksmiseks, võrreldes teise samalaadset tööd tegeva töötajaga. Tuginedes</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>eeltoodule luges TVK tööandjapoolse diskrimineerimise puude alusel töötaja töötasustamisel tuvastatuks.</p> <p>VõrdKS § 24 lg 1 sätestab, et kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras diskrimineerimise lõpetamist ning talle rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist. Hüvitise suurus kindlaks määrates arvestas töövaidluskomisjon muuhulgas diskrimineerimise ulatust (töötasude erinevust võrdset tööd tegevate töötajate vahel), kestust (töötaja asus klienditeenindajana tööandja juurde tööle 10.05.2021) ja laadi (diskrimineerimine leidis aset töötasustamisel lähtuvalt töötaja puudest). TVK selgitas, et ülesütlemisavalduses töötaja tööandjapoolsele diskrimineerimisele tuginenud ei olnud, millest järeldas TVK, et töötaja ei pidanud tööandjapoolset diskrimineerimist oluliseks rikkumiseks.</p>
14	02.12.2021, 4-1/1945/21 Naine  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni diskrimineerimise tuvastamise, kahju hüvitamise, alternatiivselt töötasu nõudes	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus: Avaldaja leidis, et tööandja on karistanud teda naiseks olemise tõttu. Avaldaja on seisukohal, et on saanud vähem töötasu kui meestöötaja ja seda seetõttu, et ta on naine. Tööandja leidis, et pole kedagi diskrimineerinud soo tõttu, töötasu erinevused on põhjendatud objektiivsete asjaoludega - teadmised, oskused (sh võõrkeelte oskus), kogemused, haridus ja kvalifikatsioon.</p> <p>TVK tõi välja, et TLS § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele (edaspidi VõrdKS) ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. SoVS § 6 lg 2 p 3 ja 4 järgi loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks siis, kui ta kehtestab ühest soost töötajale või töötajatele ebasoodsamad töö tasustamise või töösuhtega seotud hüvede andmise ja saamise tingimused kui sama või sellega võrdväärset tööd tegevale teisest soost töötajale või töötajatele või juhib tööd, jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras.</p> <p>Riigikohus on ebavõrdset kohtlemist selgitanud asjas nr 3-2-1-135-11 soolise võrdõiguslikkuse seaduse 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</p>

## TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Kui selline asjaolu on tuvastatud, on diskrimineerimisjuhtum esmapilgul ilmne ja rakendada tuleb tõendamiskohustuse regulatsiooni (SoVS § 4). 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.</p> <p>Naiste ja meeste võrdne kohtlemine on otsese ja kaudse soolise diskrimineerimise puudumine. Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Kaudne sooline diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sätel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.</p> <p>TVK selgitas, et tööandjal lasub tõendamiskohustus, et aset ei ole leidnud diskrimineerimine. Tööandja on tõendanud ja põhjendanud, et diskrimineerimist ei ole toimunud. Töötaja töötasu suurus ei sõltunud avaldaja soost, töötasu ja lisatasude kokkuleppimine sõltus töötajate teadmistest, oskustest (sh võõrkeelte oskus), kogemustest, haridusest ja kvalifikatsioonist. Töövaidluskomisjon leidis, et tööandja on objektiivselt hinnanud töötajaid ja esineb mõistlik ning õiguspärane põhjendus töötasu erinevuste osas. Töötaja töötasu suurus ei ole kuidagi seotud tema sooga, vaid vastas tööandja hinnangul tema haridustasemele ja oskustele.</p> <p>TVK ei tuvastanud soolise diskrimineerimise asetleidmist.</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 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 kohutu vaidlust.

### Kasutatud lühendid:

TVK – töövaidluskomisjon

TLS – töölepingu seadus

## TÖÖINSPEKTSIOON

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus