

**Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja võimaliku töökiusuga seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2022-31.12.2022.a**

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

2022. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 15 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise või töökiusamisega seotud teemasid. Aasta varem jõudis töövaidluskomisjoni 14 samade teemadega soetud vaidlust ehk 2022.a aastal jõudis töövaidluskomisjoni menetlusse 1 vaidlus rohkem.

Sarnaselt aastale 2021 esitati rohkem võimaliku töökiusamise tuvastamise nõudeid. Need esitati kaheksal korral. Poolte sooviks oli, et töövaidluskomisjon mõistaks välja rahalise hüvitise töökiusamisest tingitud kahjude katteks koos teiste, eelkõige töösuhte lõpetamisega seotud, rahaliste hüvitistega. Süsteemse töökiusamise asetleidmise tööandja esindaja poolt tuvastas töövaidluskomisjon ühes vaidluses.

Viies töövaidlusasjas pöördus avaldaja töövaidluskomisjoni poole seoses võimaliku diskrimineerimisega tööandja poolt, neist ühel juhul asus avaldaja ehk endine töötaja seisukohale, et teda on diskrimineeritud soo tõttu, ühel juhul puude tõttu, ühel juhul ei määranud avaldaja diskrimineerimise tunnust ning ühel juhul oli töötaja seisukohal, et teda diskrimineeriti usuliste veendumuste alusel. Töövaidluskomisjon tuvastas diskrimineerimise asetleidmise ühes vaidluses usuliste veendumuste alusel.

Kahe vaidluse puhul polnud töökiusamise või diskrimineerimise nõue täpselt määratletud. Vaadeldavast 15 töövaidlusasjast tuli kaks menetlust lõpetada asja sisulise läbivaatamiseta, sest avaldaja ei ilmunud istungile ning ühes võttis avaldaja avalduse tagasi.

Kompromisskokkuleppega lahendati viis töövaidlust. Kompromissi sisu kohta 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 võrdlusisikuid määrata (nt rassism, rasedate diskrimineerimine, puudega inimese ahistamine).*

## TÖÖINSPEKTSIOON

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.

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 võrdlusisikule (nt varem sama tööd teinud vastassoost isik sai kõrgemat palka). Raseduse tõttu ja rassilise diskrimineerimise tõttu ei ole üldjuhul võrdlusisikut vaja.

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

Alates 01.08.2022 jõustus töölepingu seaduses § 2 ülamärkega 1, mille kohaselt tööandja ei tohi kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja toetub enda õigustele, juhul tähelepanu nende rikkumisele või toetab teist töötajat tema õiguste kaitsel.

Ebasoodsa kohtlemise tuvastamiseks ei võrrelda töötajat teiste võrreldavate isikute või isikute gruppidega, vaid võrreldakse töötaja olukorda töötaja varasema olukorraga. Ebasoodsa kohtlemise hindamisel ei ole oluline kindla kaitstava tunnuse olemasolu (nt sugu, vanus, veendumused jm), vaid kaitse on tagatud igale töötajale ka konkreetse ühise tunnuse puudumisel.

**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://toolu.ee/et/67/vaimsed-ohud#tootajale-psuhhosotsiaalsetest-ohuteguritest>.

## 2022. aasta vaidlused

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, otsuse jõustumise kohta	Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse (TVA) sisu	Töövaidluskomisjoni (TVK) otsus
1	13.03.2022 ja 14.03.2022, Liitjuhtum 4-1/349/22 (ja 4-1/350/22) Mees  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni kahe vastaspoole vastu soolise diskrimineerimise tuvastamise, töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitise nõudes	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt lõpetasid vastaspooled töölepingu katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu ning avaldaja leidis, et ülesütlemine põhines soolisel diskrimineerimisel. Vastaspooled leidsid, et diskrimineerimise süüdistus on arusaamatu ning ülesütlemiseks oli alus.</p> <p>TVK leidis, et tööandjatel oli õigus anda hinnang töötaja tulemuslikkusele. Asjaolu, et töötaja on tööandja hinnangu osas erimeelt, ei anna alust lugeda töölepingu lõpetamist ebaseaduslikuks. Tööandjad küsisid töölepingu ülesütlemisel töötajalt, kas tal oli keeruline nii paljude naisterahvastega kontorit jagada.</p> <p>TVK selgitas, et Riigikohus on ebavõrdset kohtlemist selgitanud asjas nr 3-2-1-135-11 soolise võrdõiguslikkuse seaduse alusel ning halduskollegium asjas nr 3-3-1-13-10 võrdse kohtlemise seaduse 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.</p> <p>Komisjoni hinnangul ei olnud avaldaja piisavalt selgitanud, miks ta peab väidetavalt juhtunut diskrimineerimiseks ning komisjon ei pidanud töötaja poolt viidatud lausete ütlemist tööandja poolt ilmseks diskrimineerimiseks. Vaidluse käigus on selgunud, et poolte suhted olid head ning pooled ei vaidle, et avaldaja töötas naisterahvaste meeskonnas. Tööandjal on õigus tunda huvi ja küsida töötajate arvamust meeskonnatöö sobivuse kohta. Sellise fakti tõdemine tööandja poolt ei saa olla meessoost töötaja jaoks diskrimineeriv ning avaldaja selgitustest ei nähtu, et tööandjad oleksid kohelnud avaldajat ebavõrdselt, sest ta on mees, mitte naine.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

2	<p>20.03.2022, 4-1/383/22, Mees</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töötasu ja hüvitise nõudes</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus: Töötaja leidis, et tööandja kohtles töötajat ebaväärikalt ning alandas. Töötaja tervislik seisund halvenes tööandja süü tõttu. Tööandja kahjustas omapoolse käitumisega (kiusamise ja ahistamisega) töötaja vaimset ja füüsilist tervist ning põhjustanud tööstressi (TTOS § 9'lg 1).</p> <p>TVK selgitas, et töötaja esitas hüvitise nõude viidates töökiusule. Õiguslikuks aluseks märkis töötaja TLS § 91 lg 2 p 1 ja 2, VÕS § 8 lg 2 ja TTOS § 9'lg 1. Sätted on ülesütlemise aluseks, kuid töötaja ei olnud sellel alusel töölepingut ülesse öelnud. Töötaja viidatud sätted hüvitise väljamõistmisele kohaldatavad polnud.</p> <p>TVK märkis, et töötajal on õigus kahjuhüvitamisele juhul, kui aset on leidnud tööandjapoolne vaenulik ja ebaeetiline käitumine. Selline käitumine peab olema süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud konkreetsele inimesele. Kuid töötajaga oli töösuhe kestnud kolm kuud, millest osa oli töötaja ajutiselt töövõimetu. Töötaja ei olnud tõendanud, et tema tervise seisund oleks saanud tööandja käitumise tõttu kannatada.</p> <p>Töötaja hinnangul oli töökuis aset leidnud kolleegide juuresolekul seletuskirja küsimise näol. Ühekordset seletuskirja küsimist ei saa käsitleda süstemaatilise ega pikaajalise vaenuliku käitumisena. TVK leidis, et avaldaja töökiusu väited olid jäänud paljasõnaliseks ning jättis nõuded rahuldamata.</p>
3	<p>29.04.2022, 4-1/570/22 (liitjuhtum 4-1/668/22, 4-1/795/22) Mees</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise, töölepingu jätkamise taotluse, saamata jäänud töötasu, töökiusamise tuvastamise, hüvitiste nõudes.</p> <p>Vastaspoolle vastuavaldus töölepingu lõppemise tuvastamise nõudes ja taotlus lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel.</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. lugeda tuvastatuks, et poolte vaheline tööleping ei lõppenud TLS § 88 lg 1 p 3 alusel (ülesütlemine on tühine);</li> <li>2. jätta rahuldamata saamata jäänud töötasu nõue TLS § 108 alusel;</li> <li>3. lugeda poolte vaheline töösuhe lõppenuks TLS § 107 lg 2 alusel;</li> <li>4. mõista välja avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel kolme kuu keskmise töötasu ulatuses summas 5648,1 eurot (bruto);</li> <li>5. lugeda tuvastatuks, et vastaspool pani toime töökiusamise avaldaja suhtes perioodil 22.11.2021—14.04.2022;</li> <li>6. mõista välja avaldaja kasuks mittevaralise kahju hüvitis 4,5 kuu ulatuses summas 8472,15 eurot (bruto) ning jätta rahuldamata mittevaralise kahju hüvitise nõue summas 8472,15 eurot (bruto).</li> </ol> <p>Täpsustus:</p>

			<p>Avalduse kohaselt vaidlustas avaldaja töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse ning palus tuvastada töökiusamise asetleidmine.</p> <p>Esmalt hindas TVK ülesütlemisavalduse kehtivust ning leidis, et pärast hoiatuse esitamist polnud tööandja tõendanud ühegi uue rikkumise esinemist, mistõttu puudus alus töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. TVK märkis, et hoiatus saab eesmärgi kanda vaid siis, kui töötajal on õigus ja võimalus enda käitumist parandada. TVK mõistis avaldajale välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel tuues välja, et töötajaga lõpetati õigusvastaselt erakorraliselt tööleping, hoiatuse alused polnud tõendatud, töötajaga oli töösuhe kestnud mitmeid aastaid, tööandja ei taotlenud hüvitise vähendamist, töötaja polnud leidnud uut tööd, töötajale tasuti vähem etteteatud aja eest hüvitist.</p> <p>TVK selgitas, et töökiusamine kui selline on seaduses defineerimata ning selle mõistet saavad sisustada töövaidlusorganid. TVK viitas Ringkonna kohtu lahendile 2-20-5113, milles on toodud töökiusamise kirjeldus. Töökiusamine avaldub enamasti verbaalselt läbi suhtluse, sotsiaalsete tegevuste ja psühholoogiliste manipulatsioonide, mille tõttu see ei pruugi olla alati teistele nähtav. Harvadel juhtudel esineb töökiusamist ka füüsiliselt. Töökiusamine tekitab ulatuslikku emotsionaalset kahju, mis mõjutab ohvri vaimset ja füüsilist tervist, vähendades võimalusi suhelda töö, säilitada sotsiaalseid sidemeid, isiklikku mainet, ametialast seisundit ja tervist. Töökiusamiseks loetakse olukordi, mis on korduvad pikema ajaperioodi vältel. Ühekordne juhtum ei ole töökiusamine.</p> <p>TVK selgitas, et töökiusamise välistamine kui töölepinguline kohustus tuleneb tööandja kohustusest tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused (TLS § 28 lg 2 p 6). Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 9 prim lg 1 kohaselt on psühhosotsiaalsed ohutegurid õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, 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. Tööandja peab psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, sealhulgas parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda (TTOS § 9 prim lg 2).</p> <p>TVK pidas tööandja poolt 22.11.2021 käitumise muutumist töökiusamise alguseks, sest töötaja osas otsustas tööandja tähelepanu juhtida ja nõuda enda käitumise parandamist, andmata töötajale võimalust end kaitsta muul viisil, kui omaalgatusliku selgituse esitamisega tööandjale e-kirja teel ning</p>
--	--	--	--

			<p>politsei menetluse alustamise nõudmisega. Töökiusamine jätkus hoiatuse esitamisega töövälisel ajal. TVK selgitas, et üksiku töödokumendi edastamine töötajale töövälisel ajal ei pruugi iseloomustada töökiusamist, kuid kui tegemist on tõendamata alustel tehtud hoiatusega, siis on tegu ühe tõendiga, millest TVK hinnangul nähtub võimalik manipulatsioon tööandja poolt. Pole mingit alust, miks pidi tööandja esitama hoiatuse töövälisel ajal ning tööandja esitas kirjaliku hoiatuse asjaolude kohta, mis polnud töövaidluses tõendamist leidnud. TVK-le esitatud tõenditest nähtus samuti kolmanda poole arusaam probleemide olemasolust suhtluses ehk töökiusamine oli märgatav teistele töötajatele.</p> <p>TVK selgitas, et töökiusamine esineb tihtipeale varjatult või raskesti tuvastavalt. Tähelepanu juhtimine olukorras, kus tööandja poolt on uuendamata töökorraldus ning pole tõendatud, et tööandja kõigi töötajate tähelepanu juhiks töökorra mittetäitmisele või teistmoodi täitmisele, kvalifitseerub tegu pigem töökiusamiseks. Jäi selgusetuks, kuidas võttis tööandja töötaja selgitust arvesse. Isiku kaitsmise raskendamine on töökiusamise tunnus. TVK leidis, et peamiselt viis töökiusamist läbi asutuse esindaja, kes on töötaja suhtes ebavõrdses positsioonis – juhtis ja andis korraldusi töötajale ilma otsese juhita läbi rääkimata. Töötajal oli raske end kaitsta ning kaitsmise korral ei võetud vastust arvesse.</p> <p>TVK hinnangul oli töötaja tõendanud, et töökiusamine oli süstemaatiline ning laienes (esmalta tähelepanu juhtimised suuliselt ja e-kirja teel), seejärel alusetu hoiatus ning TVK hinnangul kulmineerus töökius töölepingu erakorralise ülesütlemisavaldusega, mille õigusvastasuse tuvastas TVK.</p> <p>TVK selgitas täiendavalt, et töökiusamine peab olema sihilik tegevus. Kiusaja peab aru saama, et tema teod võivad mõjuda isikule halvustavalt, ebaeetiliselt või vaenulikult. Pärast ülesütlemisavalduse esitamist jagas tööandja vale informatsiooni kogu kollektiiviga. Töötaja suhtes süütuse presumptsiooni arvestamata tegelikkusele mittevastavat infot jagades e-kirja teel, leidis TVK, et on tõendatud tööandja poolt sihilik õigusvastane tegu ebaõigete andmete avaldamises. TVK pidas seda tõendiks töökiusamise esinemise osas.</p> <p>TVK on tuvastas, et tööandja poolt leidis töökiusamine aset 4,5 kuu pikkuses perioodis, mis väljendus järjepidevates negatiivsetes tegevustes, andmata võimalust töötajale end kaitsta enne raskema meetme kohaldamist, töökius laienes ning lõppes töölepingu ülesütlemisavalduse esitamise järgselt (enne töölepingu lõppemist) valeinformatsiooni õigusvastase avaldamisega, tegemist oli tööandja sihiliku ja teadliku</p>
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			tegevusega. TVK mõistis avaldajale välja mittevaralise kahju eest hüvitise võttes arvesse töökiusamise esinemise perioodi pikkust, avaldaja emotsionaalset kahju, töökiusamise süvenemist töösuhte jooksul ning jätkumist pärast ülesütlemisavalduse esitamist valeinformatsiooni levitamise, kiusamise osas polnud töötajal võimalik end kaitsta ning valeinfo ümberlükkamine võtab aega, valeinformatsioon oli levinud töötaja elukohas ning takistas uue töökoha leidmist.
4	17.06.2022, 4-1/849/22 Mees  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise aluse tuvastamise, töötasu ja hüvitiste nõuetes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b>
5	14.07.2022, 4-1/972/22 Naine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitiste nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastada töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisus ja lõpetada töötajaga sõlmitud tööleping alates 23.07.2022.a;</li> <li>2. Välja mõista avaldaja kasuks hüvitist TLS § 109 lg 1 alusel töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses summas 1 412 eurot (bruto);</li> <li>3. Jätta rahuldamata avaldaja töökiusu tuvastamise ja moraalse kahju hüvitamise nõue.</li> </ol> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt puudusid faktilised tõestused avaldaja tekitatud kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamise kohta tööandja vastu. Töötaja selgitas, et tekkinud on ebavõrdne kohtlemine võrreldes teiste töötajatega.</p> <p>TVK tõi välja, et töötajale polnud antud võimalust end parandada ja uut rikkumist polnud tõendatud, mistõttu rikkus tööandja ülesütlemisekaitse põhimõtet ning ülesütlemisavaldus oli tühine. TVK mõistis välja hüvitise.</p> <p>Töötaja taotles töökiusamise tuvastamist, kuid ei selgitanud, milles see seisnes. TVK selgitas, et TTOS § 91 lg-st 1 tulenevalt on psühhosotsiaalsete ohuteguritena käsitletavat õnnetus- või vägivallaohuga töö, ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine töö, 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. TVK tuvastas, et töötaja töökiusu nõue seisneb ebavõrdes kohtlemises võrreldes teiste töötajatega.</p> <p>TVK hinnangul ei olnud töötaja töösuhtes käitunud eetilisel, kui salvestas enda tegevuse analüüsimiseks salaja vestlusi teiste kolleegide ja vahetu juhiga ning filmis ja pildistas muuhulgas lapsi. TVK mõnab, et teatud</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>olukordades on töökiusu tuvastamiseks lubatud salajane (osalisi teavitamata) salvestamine (vt Riigikohtu lahend nr 3-17-842 p 26), kuid töövaidluses oli töötaja ilmselgelt ületanud lubatavuse piire.</p> <p>TVK selgitas, et töökiusamist iseloomustavad eelkõige korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul, kiusaja ja ohver on ebavõrdses positsioonis ning sihilik tegevus. TVK mõnas, et mõni olukord suhtluses võis viidata töökiusule (töötaja vestlusgrupist eemaldamine), kuid TVK ei tuvastanud, et töötajat oli koheldud järjepidevalt, korduvalt ja süsteemselt ebavõrdselt võrreldes teistega. TVK jättis töötaja nõude, tuvastada töökiusu seoses ebavõrdse kohtlemisega, rahuldamata ja rahuldamata jäi töötaja mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</p>
6	<p>26.07.2022, 4-1/1030/22 Mees</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes ning diskrimineerimise tuvastamise nõudes</p>	<p><b>Menetlus lõpetatud avaldaja mitteilmumise tõttu.</b></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. Töövaidlusasjas polnud avaldaja TVK istungile ilmunud ega olnud esitanud TVK-le põhjendatud taotlust arutamise edasilükkamiseks.</p>
7	<p>09.09.2022, 4-1/1277/22 Naine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni moraalise kahju hüvitise nõudes</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus: Avaldaja nõudis töökiusamise tõttu moraalise ehk mittevaralise kahju hüvitamist.</p> <p>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 ebaetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis. Töövaidluskomisjoni hinnangul oli tegemist avaldaja subjektiivse hinnanguga kaastöötajate poolsele kohtlemisele. See, et avaldaja tajub kaastöötajate poolt negatiivset suhtumist ei anna alust asuda seisukohale, et kaastöötajad kohtlesid avaldajat ebaväärikalt.</p> <p>Avaldaja toetus osaliselt ebavõrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimisele. TLS § 3 sätestab, et tööandja peab tagama töötajate kaitse</p>

			<p>diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. Võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) § 1 lg 1 sätestab, et seaduse eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.</p> <p>Avaldaja töövaidlusavalduse kohaselt ütles vastaspool avaldajale, et ta unustaks oma emakeele ära. Töövaidluskomisjon mõistis avaldaja seisukohta selliselt, et tegemist oli diskrimineerimisega avaldaja rahvuse tõttu. VõrdKS § 2 lg 1 p 2 sätestab, et isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu on keelatud töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel. Töövaidluskomisjon ei tuvastanud, et avaldajat oleks diskrimineeritud ehk koheldud teiste töötajatega võrreldes ebavõrdselt. Samuti polnud avaldaja selgitanud asjaolusid, mis kontekstis avaldajale selline lause öeldi ja miks. Ei leidnud tõendamist, et selline lause oleks öeldud.</p> <p>Töövaidluskomisjon nõustus, et informatsiooni varjamine on üks töökiusamise ilminguid, kuid avaldaja lisati töötajate listi tagasi ning tööalane informatsioon jõudis edaspidi temani. Informatsiooni varjamise ehk listist eemaldamise väide oli tõendamata. Lisaks selgitas TVK, et avaldaja väidetav listist eemaldamine toimus haiguslehel viibimise ajal. Töövaidluskomisjon nõustus, et haiguslehel viibimise ajal tööleping ei peatu ning tööandjal ei ole alust eemaldada töötajat informatsiooni saamise listidest või käituda muul viisil selliselt, et töötaja tunneb end tõrjutuna töökollektiivist. Kuivõrd avaldaja väide oli tõendamata, ei saanud töövaidluskomisjon antud väitega arvestada.</p> <p>Töövaidluskomisjoni hinnangul ei olnud avaldaja tööaja kontrollimine töökiusamine ning komisjon ei näinud selles töökiusamise ilminguid, kui tööaja kontrollimise kohustus on pandud töökeskkonnavolinikule ehk kolleegile. Kui vastaspool laseks kõikidel töötajatel tulla tööle ajal, mil ise tahavad või lahkuda töölt endale sobival ajal, valitseks töökohas kaos. Kuivõrd avaldaja töö oli lastega töötamine, sh laste hommikul lasteaeda vastuvõtmine, siis oli oluline, et avaldaja oleks töökohal õigel ajal. Seega oli mõistlik, et avaldajale ette nähtud ajal peab avaldaja töökohal olema ning vastaspoolel oli õigus avaldaja tööle jõudmise aega jälgida.</p>
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>Töövaidluskomisjon märkis, et avaldaja poolt töövaidluskomisjoni istungile kutsutud tunnistajad andsid kõik hinnangu sellele, milline oli avaldaja pedagoogina. Töövaidluskomisjoni hinnangul, toetudes asjas esitatud tõenditele, ei ole ühtegi etteheidet avaldajale kui pedagoogile lastega töötamise kohta. Vastaspool ei ole toonud välja ühtegi asjaolu, mis annaks aluse kahelda avaldaja pedagoogi oskustes. TVK asus seisukohale, et vastaspool oli juhtinud avaldaja tähelepanu tööaegadest kinnipidamisele ja omavoliliste pauside kasutamisele, mida ei saa lugeda töökiusamiseks.</p> <p>Avaldaja oli esitanud hulgaliselt väiteid väidetava töökiusamise kohta tööandja poolt, kuid suurem osa esitatud väiteid olid avaldaja poolt tõendamata. Töövaidluskomisjon ei saa otsuse tegemisel tugineda üksnes avaldaja subjektiivsele hinnangule, vaid avaldaja väiteid peavad toetama ka tõendid. Töövaidluskomisjon nõustus, et töökiusamine on asjaolu, mille kohta on avaldajal ja üleüldiselt töötajatel keeruline tõendeid koguda. Samas nähtub avaldaja töövaidlusavaldusest, et vastaspool on olnud nõus avaldajaga peetud vestluste lindistamisega, kuid avaldaja ei ole töövaidluskomisjonile esitanud lindistusi tõendina. Kuivõrd avaldaja ei ole esitanud töövaidluskomisjonile piisavalt usutavad tõendeid, asub töövaidluskomisjon seisukohale, et vastaspool ei ole avaldajat pikaajaliselt ja süstemaatiliselt kiusanud, mille tõttu oleks avaldajal end keeruline kaitsta. Töövaidluskomisjon ei ole töövaidluses esitatud tõendite alusel tuvastanud avaldaja suhtes töökiusamist ning jättis avaldaja mittevaralise kahju nõude seetõttu rahuldamata.</p>
8	28.09.2022, 4-1/1368/22 Tööandja nõue töötaja vastu  Jõustunud	Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamise nõude, taotluse lugeda tööleping lõppenuks TLS § 85 lg 4 alusel ning taotluses töötamise registri kannete muutmiseks	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b>
9	21.10.2022, 4-1/1494/22 Mees  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütleamisavalduse tühisuse tuvastamise ning hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b>
10	25.10.2022, 4-1/1507/22 Naine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni tööandja vastu töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamise nõudes, viivise nõudes ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Luges tuvastatuks töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse.</b></li> <li><b>2. Lõpetas töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel 10.10.2022.</b></li> <li><b>3. Mõistis tööandjalt välja viivis summas 0,18 eurot neto.</b></li> </ol>

			<p><b>4. Mõistis tööandjalt välja moraalise kahju hüvitis summas 3196,20 eurot bruto.</b></p> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt oli avaldaja töökeskkonnavolinik, kellega lõpetati erakorraliselt päevapealt tööleping. Avaldaja tundis töölepingu ülesütlemise tõttu ebaõiglust ning töökiusamist.</p> <p>TVK leidis, et tööandja polnud töölepingu sõlmimisel täitnud kohustust selgitada välja töötaja vastavus nõuetele. Samuti polnud tõendatud, et tööandja oleks töötajaga keskhariduse puudumisest rääkinud ja andnud tähtaja antud puuduse kõrvaldamiseks. Tööandja ei pakkunud töölepingu lõpetamisel teist tööd ning ei täitnud TLS § 94 lg-d 1 ja 2 nõuet, mille kohaselt enne töölepingu ülesütlemist töötajate esindajaga peab tööandja küsima töötajat esindama valinud töötajatelt või ametiühingult arvamust. TVK leidis, et töölepingu erakorraline ülesütlemine oli tühine TLS § 88 lg 1 p 2 alusel.</p> <p>Töötaja leidis, et talle tekkis moraalne kahju töökiusamisest. Töötaja kirjeldas, et tajus töösuhtes tagakiusamist ja väljasõomist. Töötaja ei tõendanud, et e-kirjad, mille alusel töökiusamist tajus, oleksid tööandja saadetud. Muid tõendeid töökiusamise tõendamiseks ei esitatud, mistõttu ei tuvastanud TVK töökiusamine esinemist töötaja suhtes.</p> <p>TVK selgitas, et Riigikohtu üldkogu on 14.05.2014 otsuse nr 3-2-1-79-13 punktis 32.3 jaatanud mittevaralise kahju tekkimist olukorras, kus tööandja ütleb töötajaga töölepingu õigusvastaselt üles. TVK leidis, et olukorras, kus tööandja ütles töötajaga töölepingu üles päeva pealt ilma täiendava tähtaega andmata põhjusel, millest tööandja oli teadlik juba töölepingu sõlmimisel (s.o ligikaudu 3 aastat), on õigustatud mittevaralise kahju hüvitise väljamõistmine.</p>
11	01.11.2022, 4-1/15737/22 Naine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, ebavõrdse kohtlemise tuvastamise nõudes, taotluses lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel 11.11.2022 ning hüvitise nõudes	<p><b>Menetlus lõpetatud avaldaja mitteilmumise tõttu.</b></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. Töövaidlusasjas polnud avaldaja TVK istungile ilmunud ega olnud esitanud TVK-le põhjendatud taotlust töövaidlusasja 4-</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			1/1030/22 arutamise edasilükkamiseks. Esinesid alused töövaidlusasja 4-1/1030/22 menetluse lõpetamiseks TvLS § 50 punkti 3 kohaselt.
12	01.12.2022, 4-1/1702/22 Naine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise, taotluse töölepingu lõpetamiseks ning hüvitise nõuetes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.</b>
13	04.12.2022, 4-1/1710/22 Naine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu tuvastamise, töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, pooltevahelise töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel lõpetamise, hüvitiste ja viivise nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.</b>
14	28.12.2022, 4-1/1866/22 Mees  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni diskrimineerimise tuvastamise, töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitiste ning viivise nõudes	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>5. Luges tuvastatuks, et avaldajat diskrimineeriti usuliste veendumuste alusel.</b></li> <li><b>6. Luges tuvastatuks, et töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 10<sup>1</sup> lg 1 (TLS § 86 lg 1) alusel 21.12.2022 on tühine ning tööleping ei lõppenud sellel alusel.</b></li> <li><b>7. Lõpetas lepingu TLS § 107 lg 2 alusel 06.01.2023.</b></li> <li><b>8. Mõistis avaldaja kasuks välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel summas 3075,15 eurot (bruto).</b></li> <li><b>9. Jättis rahuldamata TLS § 100 lg 5 alusel esitatud hüvitise nõude summas 520,41 eurot (bruto).</b></li> <li><b>10. Mõistis avaldaja kasuks välja viivise.</b></li> </ol> <p>Täpsustus: Avalduse kohaselt töötaja usuliste veendumuste ja seahulgas eriala valiku tõttu kõrgkoolis suhtles tööandja töötajaga pilkavalt ning tööleping lõpetati erakorraliselt.</p> <p>TVK selgitas, et isik, kes väidab, et teda on diskrimineeritud, peab üksnes esile tooma faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et diskrimineerimine on toimunud (VõrdKS § 8 lg 1 ja SoVS § 4 lg 1). Pärast selliste asjaolude esitamist läheb tõendamiskohustus üle tööandjale. Tööandja peab tõendama, et ta ei ole võrdse kohtlemise põhimõtet rikkunud. Kuna töötaja palus TVK istungil tuvastada diskrimineerimise üksnes töötaja usuliste veendumuste alusel, siis jääb TVK töötaja poolt esitatud täpsustatud nõude juurde (ületamata nõude piire) ning analüüsib, kas tööandja on töötajat usuliste veendumuste alusel diskrimineerinud.</p>

			<p>TVK nõustus, et tööandja küsimus seadis kahtluse alla töötaja ametialase pädevuse ning ametivaliku tulenevalt töötaja usulisest veendumusest. Küsimus oli töötaja väarikust alandav, kuna seadis kahtluse alla töötaja usuliste valikute ning erialaste valikute kokkusobivuse. TVK luges tuvastatuks, et tööandja töötaja usulisele veendumusele toetuv töötaja suhtes soovimatu käitumine (asjakohatu küsimuse esitamine) lõi kohtumise käigus töötaja väarikust alandava, solvava ning töötaja usulisi ning erialaseid valikuid halvustava õhkkonna. TVK selgitas, et diskrimineerimise puhul ei ole oluline, kas see toimus pahatahtlikkusest või teadmatuses ehk oluline ei ole diskrimineerija subjektiivne hinnang. Tegemist on töötajapoolse tunnetusliku aspektiga, mis on esitatud asjaolude pinnalt tuvastatav. Eeltoodu alusel sai TVK hinnangul lugeda tööandja käitumist töötaja suhtes pidada ahistavaks, mis on VõrdKS § 3 lg 3 kohaselt käsitletav otsese diskrimineerimisena.</p> <p>TVK tuvastas, et tööleping oli üles öeldud tagasiulatuvalt (tööandja on märkinud 22.12.2022 töötajale saadetud ülesütlemisavalduse koostamise kuupäevaks 22.12.2022. Ülesütlemisavaldusse on tööandja märkinud töölepingu ülesütlemise päevaks 21.12.2022.). Riigikohtu praktika kohaselt on töölepingut võimalik üles öelda ainult edasiulatuvalt, mistõttu tagasiulatuvalt ülesütlemine on TLS § 104 lg 1 järgi tühine (vt Riigikohtu otsused nr 3-2-1-117-11 ning nr 3-2-1-176-12). TVK nõustub Riigikohtu seisukohaga ning rakendab seda käesolevas vaidluses. Tööandja on öelnud töölepingu üles tagasiulatuvalt. Järelikult on tööandjapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine tühine.</p> <p>Lisaks andis avaldaja teada, et tööandjapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine põhjustas talle hingelisi üleelamisi ning perekondlikke majanduslikke raskusi. Töötaja selgitustest nähtuvalt tekitas tööandja töötajale töölepingu tühise ülesütlemisega mittevarelisist kahju. Kohustus mitte lõpetada töölepingut ebaseaduslikult on suunatud mittevarelise huvi järgimisele ning tööandja pidi aru saama, et kohustuse rikkumine võib põhjustada mittevarelise kahju. Olukorras, kus tööandja lõpetab töötajaga töölepingu ebaseaduslikult, tuleb mittevarelise kahju eest maksta hüvitist. TVK võtab tööandja poolt töötajale tekitatud mittevarelisist kahju arvesse töötaja hüvitise nõude lahendamisel.</p> <p>TVK selgitas TLS § 109 lg 1 hüvitise juures, et 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. Töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel lõpetamise korral mõistetakse rahaline hüvitis diskrimineerimise</p>
--	--	--	--

## TÖÖINSPEKTSIOON

			eest välja TLS § 109 lg 1 alusel (vt ka RKTko 3-2-1-167-16, p-d 13-15). TVK võttis tööandja poolt töötaja diskrimineerimise asjaolu arvesse töötaja hüvitise nõude lahendamisel (diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi).
15	29.12.2022, 4-1/1874/22 Mees  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise ja kahju hüvitamise nõudes	<b>Avaldaja võttis töövaidlusavalduse tagasi ning menetlus lõpetati.</b>

### Märkused:

- \*Töövaidlused on valitud avalduse laekumise kuupäeva järgi;
- \*Käsitletud on kõiki ebavõrdset kohtlemist/diskrimineerimist/töökiusu puudutavaid töövaidlusi, mille lahendamiseks on pöördutud töövaidluskomisjoni;
- \*Märge „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