

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud diskrimineerimisega ja psühhosotsiaalsete ohuteguritega, sh võimaliku töökiusuga ning mittevaralise kahju hüvitise nõudega seotud töövaidlusasjad 2023. aastal

Kokkuvõtte koostas töövaidluskomisjoni juhataja Anni Koha tööinspektsiooni infosüsteemi ITI andmete põhjal.

2023. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 70 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise ja/või psühhosotsiaalsete ohuteguritega (sh töökiusamine ja moraalne kahju) seotud nõudeid. Eelmiste aastate statistilised andmed ei ole võrreldavad, kuivõrd andmete korje oli erinev. Andmete otsimiseks kasutati märksõnu „töökius“, „töövägivald“, „mittevaraline kahju“, „moraalne kahju“, „diskrimineerimine“, „ebavõrdne kohtlemine“, „TLS § 100 lg 4“ ja „TLS § 91 lg 2“.

Töökiusamise tuvastamise nõuete kõrval tuli töövaidluskomisjonil töökiusu tuvastada ka erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamisel või muude asjaolude tõttu, nt moraalne kahju hüvitise nõue. Kokkuvõttes on käsitletud ka vaidlusi, kus psühhosotsiaalsed ohutegurid, sh töökius või selle tuvastamine ei ole otseselt nõude esemeks, kuid ilmestab osaliselt tänaseid tööelus esinevaid probleeme. Vaidlused kinnitavad statistikat, mille kohaselt esineb kõige rohkem töökiusu meditsiinis ja hariduses. Avaliku sektori osas statistika kinnitamist ei leidnud, kuid võimalik, et avalikus sektoris töötab palju avaliku teenistuse seaduse alusel töötavaid teenistujaid ning nende vaidlusi lahendab kohus.

Lisaks käsitletakse kokkuvõttes diskrimineerimisvaidlusi. Diskrimineerimisele viidati 14-s vaidluses. Diskrimineerimine tuvastati üksnes kahel juhul.

2023. aastal oli hulk kompromissiga lõppenud vaidlusi. Käesolevas kokkuvõttes käsitletud töövaidlusasjades lahendati kompromisskokkuleppega 28 töövaidlust, lepitusmenetlusi, kus teemadeks olid mh diskrimineerimine ja töökius, oli kolm, millest kaks jätkusid töövaidluses. Kompromissi ja lepituse kohta saab täpsemalt lugeda Tööinspektsiooni lehelt: <https://www.ti.ee/toovaidluste-lahendamine/menetlus-toovaidluskomisjonis/lepitusmenetlus-ja-kompromissi-solmimine>.

Taust ja täpsustus

Diskrimineerimine

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). **NB! Töökius ei ole ilmtingimata diskrimineerimine. Töökius võib olla diskrimineerimine, kui see toimub eespool viidatud tunnuse tõttu.**

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.

TÖÖINSPEKTSIOON

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. **Oluline on välja tuua, mis on tunnus, mille tõttu diskrimineeritakse!** Soovitav 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://volinik.ee/vordne-kohtlemine.html>

Ebasoodne kohtlemine

TLS § 2¹ kohaselt ei tohi tööandja kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja toetub enda õigustele, juhhib 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.

Töökius kui töökeskkonna psühhosotsiaalne ohutegur

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. TLS § 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/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid#psuhhosotsiaalsed-ohutegurid>.

Mittevaraline kahju ehk füüsiline ja hingeline valu ja kannatus

Vastavalt võlaõigusseaduse (VÕS) § 128 lg 1 võib hüvitamisele kuuluv kahju olla varaline või mittevaraline. Mittevaraline kahju hõlmab VÕS § 128 lg 5 kohaselt kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Mittevaralise kahju hüvitise suuruse määrab töövaidluskomisjon kindlaks oma siseveendumuse kohaselt ning kõiki asjaolusid arvestades. Seega peab kannatanu üldreeglina tõendama üksnes õigushüve rikkumist kahju tekitaja poolt, mitte aga mittevaralise kahju tekkimist ning selle suurust. Kokkuvõtte kajastab mittevaralise kahju hüvitise nõudeid, sest need on reeglina seotud psühhosotsiaalsete ohutegurite ja/või diskrimineerimisega.

2023. aasta vaidlused

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, otsuse jõustumise kohta	Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse sisu	Töövaidluskomisjoni otsus
1	<p>02.01.2023, liitavaldus 4-1/12/23 (4-1/102/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: puhastustegevus</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja (avaldaja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitise nõuetes ning töölepingu lõpetamise ja töötamise registri kande taotlustes. Tööandja (vastaspool) tegi vastuavalduse töösuhte ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes.</p> <p>29.10.2022 tulid vastaspoole esindajad hooajalisi puhastustöid tegema Töötukassa ruumidesse. Avaldaja läks objekti koristustööks avama. Avaldajalt nõuti võtmeid, kuid avaldaja keeldus võtmete andmisest vastaspoolele, kuna Töötukassa võtmed oli antud üksnes avaldajale ning sellekohast korraldust, et võtmeid vastaspoolele anda, avaldaja ei olnud saanud. Võtmed olid avaldaja käes eelmise tööandja juures töötamise ajast (avaldaja töötas samal objektil). Vastaspoole esindajad karjusid, solvasid ja hakkasid ähvardama, lubasid teisele objektile üle viia ning nõudsid ülesütlemisavalduse esitamist. Avaldaja selgitab, et võtmetega ei olnud vastaspoolel midagi teha, kuna valvekoode neil ei olnud. Vastaspoolel puudusid andmekaitsealased kokkulepped, mis puudutasid võtmeid ja valvekoode. Novembris teatas vastaspool avaldajale, et avaldaja viiakse üle teisele objektile. Avaldaja ei olnud sellega nõus ja nõudis üleviimise põhjust. Vastaspool selgitas, et avaldaja on Töötukassa objektil ebausaldusväärne. Avaldaja sinna ei läinud, kuna kartis oma ohutuse pärast ning ütles töösuhte TLS § 91 lg 2 alusel üles.</p> <p>Avaldaja selgitab, et üleelatu on tekitanud talle palju stressi, halvendanud avaldaja tervislikku seisundit ning põhjustanud moraalselt kahju, mille tõttu palub vastaspoolelt hüvitise väljamõistmist.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt ning jättis tööandja avalduse täies ulatuses rahuldamata.</p> <p>Vastaspoolel oli TLS § 105 lg-st 1 tulenevalt aega töölepingu ülesütlemisavalduse vaidlustamiseks ehk avalduse esitamiseks töövaidluskomisjonile kuni 21.12.2022. Vastaspool esitas töövaidluskomisjonile töövaidlusavalduse ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamiseks 17.01.2023, mis tähendab, et vastaspool on töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude esitanud hiljem kui 30 päeva jooksul arvates töölepingu ülesütlemisavalduse saamisest, mistõttu on töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõue TLS § 105 lg 1 kohaselt aegunud.</p> <p>Töövaidluskomisjonile ei ole esitatud tõendeid, mis tõendaksid, et avaldajat oleks ähvardatud või füüsiliselt rünnatud. Vastaspool esitas 29.10.2022 toimunud intsidendi kohta helisalvestise, kui avaldaja ei andnud vastaspoole esindajatele Töötukassa objekti võtmeid eripuhastustööde jaoks. Töövaidluskomisjon leiab, võttes eelkõige arvesse helisalvestiselt kuuldot, et poolte käitumine ei ole kooskõlas hea tavaga. TLS § 15 lg 1 järgi täidab töötaja oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt ning TLS § 28 lg 1 järgi täidab tööandja oma kohustusi töötaja suhtes lojaalselt. Avaldaja käitumisest ei ole võimalik aru saada, kas ta allub oma korraldustes vastaspoolele või Töötukassale. Poolte vahel tekkis arusaamatus seetõttu, et avaldaja ei andnud tema käes olevaid objekti võtmeid üle vastaspoolele. Töövaidluskomisjon leiab, et alates töösuhte algusest (s.o 2022. aasta mai) ei ole vastaspool avaldajalt võtmeid nõudnud ehk vastaspool on aktsepteerinud asjaolu, et võtmed ja valvekoodid on üksnes avaldaja käes. Seega vastaspoole poolt võtmete nõudmine, kui vastaspool ise ei ole enda teenust pakkuvate klientidega kokkuleppeid võtmete ja valvekoodide osas teinud, jääb komisjonile arusaamatuks. Vastaspool on tõendanud, et kokkulepe Töötukassa Jõhvi bürooga võtmete ja valvekoodide üleandmise ja vastuvõtmise osas tehti alles 18.11.2022 ning selles aktis viidatakse samuti, et antud võtmed ja valvekoodid olid teenuse osutamise algusest saati vastaspoole töötajate käes. Töövaidluskomisjon leiab, et vastaspoole käitumine oli kohatu.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>Vastaspool ei nõustu avaldaja töölepingu erakorralise ülesütleamisega TLS § 91 lg 2 alusel, kuivõrd avaldajat ei ole vastaspool poolt kuidagi ebaväärikalt koheldud, töö jätkamine ei ole seotud reaalse ohuga tema elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele ning viivitatud ei ole ka töötasu maksmisega. Kõik avaldaja vastavasisulised väited, sh ebaväärikast kohtlemisest ja ähvardamisest, lükkab ümber tõendina esitatud helisalvestis. Nimetatud helisalvestisest on üheselt arusaadav avaldaja kohatu käitumine ning üleolev suhtumine vastaspoolde. Avaldaja näol on tegemist äärmiselt ebausaldusväärse ja konfliktse töötajaga, kes töötab oma tööandja vastu. Avaldaja on küll viidanud enda halvenenud terviseseisundile, kuid ei ole seejuures esitanud ühtegi tõendit, mis seda kinnitaks.</p> <p>Vastaspool selgitab, et avaldajal puudub õigus jagada vastaspoolle töötajatele eripuhastustööde käigus töökorraldusi. Avaldaja kohatut käitumist ilmestab situatsioon, kus ta keeldus vastaspoolle võtmete andmisest ning ei avanud objektile uksi. See tingis omakorda olukorra, kus Töötukassa esitas vastaspoolle pretensioone. Avaldaja tekitas vastaspoolle oma tegevusega kahju 1700 euro ulatuses. 18.11.2022 koostatud Töötukassa üleandmise-vastuvõtmise akt kinnitab, et Töötukassa Jõhvi büroo 1., 2. ja 3. korruse võtmed ja valvekoodid on üle antud vastaspoolle. Seega väide sellest justkui polnud avaldajal luba võtmeid vastaspoolle töötajatele anda, ei vasta tõele.</p> <p>Helisalvestis tõendab, et vastaspoolle esindajad ei läinud avaldajale kallale ja teda ei ähvardatud. Füüsilise jõuga ei proovinud keegi avaldajalt võtmeid kätte saada. Vastaspool leiab, et avaldaja käitus justkui Töötukassa Jõhvi esinduse juhataja, aga mitte vastaspoolle töötaja.</p>	<p>Avaldaja leiab, et vastaspoolle poolt oleks olnud rikkumine, kui ta kavatses avaldaja üle viia teisele objektile (Jõhvi kooli). Avaldaja töölepingu punktist 1.9. nähtub, et avaldaja töö tegemise koht on Jõhvi objektid. Seega oli vastaspoolle õigus avaldajat kokkulepitud töö tegemise kohas ehk Jõhvis vastavalt vajadusele teistele objektidele üle viia ning tegemist ei ole rikkumisega.</p> <p>Arvestades vastaspoolle käitumist, leiab töövaidluskomisjon, et põhjendatud on TLS § 100 lg 4 alusel hüvitis avaldaja ühe kuu töötasu ehk 350 eurot neto, mille töövaidluskomisjon vastaspoollelt avaldaja kasuks välja mõistab.</p>
2	12.01.2023, liitjuhtum 4-1/76/23	Töötaja (avaldaja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamise ja hüvitise nõuetes ning töölepingu lõpetamise ja	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>(4-1/367/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: põhikoolide tegevus</p> <p>Märksõnad: diskrimineerimine, perekondlikud kohustused, mittevaraline kahju</p>	<p>töötamise registri kande taotlustes. Ning seejärel 22.02.2023 diskrimineerimise tuvastamise ja mittevahalise kahju hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja palus tuvastada diskrimineerimine, sest tööandja ütles töösuhte katseaja ebarahuldavate tulemuste tõttu üles põhjusel, et avaldaja oli oma kolme lapsega liiga palju hoolduslehel. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku büroo andis avaldaja poolt esitatud andmete põhjal hinnangu, et tegemist oli diskrimineerimisega.</p> <p>Avaldaja oli võetud tööle abiõpetajaks klassi, kus õpib üheksa õpilast lihtsustatud õppekava ning individuaalsete õppekavade alusel ja vajadus erivajadusega õpilase toetamise järele on kõige suurem tulenevalt õppeaine keerukusest, õppe diferentseerimisest ning kohandamisest on hädavajalik. Kaks õpilast vajavad pidevat abi, sest neil on suured raskused õppimises ning iseseisvalt nad õppida ei suuda.</p> <p>Töötaja on seisukohal, et tööandja on töölepingu ülesütlemisavalduses selgelt välja toonud põhjuse, et töölepingu ülesütlemise põhjuseks on töötaja poolt mitmeid kordi teatud perioodi jooksul hoolduslehel olemine, mis on perekondlike kohustuste täitmine.</p> <p>Tööandja leiab, et avaldaja seisukoht, et töösuhte öeldi üles perekondlike kohustuste täitmise tõttu, ei ole ainuõige. Ülesütlemisavalduses on toodud tööandja etteheited – erivajadustega õpilaste peale hääle tõstmine, oma emotsioonide väljaelamine nende peal, õppetundides pidev nutitelefoni kasutamine, kooli kodukorra reeglite pidev rikkumine jm. Need on töölepingust tulenevate kohustuste rikkumised ja ei ole kuidagi seotud perekondlike kohustuste täitmisega.</p>	
3	17.01.2023,	Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise ja töötasu nõudes. Tööandja tegi vastuavalduse	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>liitavaldus 4-1/113/23 (4-1/128/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: hulgimüük</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalne ohutegur</p>	<p>töösuhte ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes.</p> <p>Töötaja viitab ülesütlemisavalduses mh äärmiselt närvilisele töökeskkonnale, mis tekitab tööstressi ja unetust ning sellele, et tööandja käitub töötajatega ebaväärikalt ja lubab seda teha ka kaastöötajatel. Töötaja viibis tööstressi tõttu haiguslehel, sest töökeskkonnas toimus töökius ja töötajat ähvardati trahviga, kui ta 30 päeva lahkumisest ette ei teata. Töötasud hilinesid ja töötasu arvestuses oli vigu.</p> <p>Ülesütlemisavalduses esitatud töötaja etteheited on tööandja hinnangul ebaselged, otsitud ja üldsõnalised ega anna alust töölepingu ülesütlemiseks. Töötaja pole välja toonud, väidetava rikkumise aluseks olevaid asjaolusid, ehk seda, millal ja millisel viisil tööandja on töölepingut rikkunud. Eeltoodu annab aluse arvata, et ka töötajale enesele pole väidetava rikkumise asjaolud selged.</p>	
4	<p>26.01.2023,</p> <p>liitjuhtum 4-1/172/23 (4-1/306/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: teadus- ja arendustegevus</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalselt ohutegurid</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud.</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes. Töötaja tegi vastuavalduse TLS § 100 lg 4 hüvitise ja viivise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte üles, sest tööandja ei andnud talle selgeid tööülesandeid, tööandja andis pidevalt halvustavaid hinnanguid, tekitas töötajas halba enesetunnet ja vaimset pinget.</p> <p>Tööandja töötaja väidetega ei nõustunud. Tööandja ei ole töötajat ebaväärikalt ja alandavalt kohelnud. Tööandja on töötajale andnud korraldusi ja olnud nõudlik töökorralduste täitmise osas. Töötajal ei ole tööandjale enne töölepingu ülesütlemist olnud selliseid pretensioone millele tähelepanu juhtimist oleks tööandja saanud pidada töölepingu ülesütlemise hoiatuseks. Töötajale oli tööle asumise teada, et meeskond, keda töötaja pidi hakkama juhtima, ei olnud komplekteeritud.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab tööandja avalduse ning jättis töötaja avalduse rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon hinnanud asjas esitatud tõendeid töötajale tööandja poolt antud korralduste ja selgituste osas, asus seisukohale, et need ei ole käsitletavad töötaja halvustamisena ega kanna töökiusu ilminguid. Tööandjal on õigus ise kujundada ettevõtte struktuuri, selleks ei vaja tööandja töötaja heakskiitu. Töötaja otsene juht on andnud töötajale neutraalses toonis selgeid vastuseid küsimustele ning olnud esitatud e- kirjade põhjal töötaja osas pigem positiivselt meelestatud. E- kirjadest ei tulene töötaja kõrvale jätmist, ebamõistlike korralduste andmist ning halvustavat suhtumist. Samuti on töötaja ise nõustunud, kui meeskonna komplekteerimiseni täitma ülesandeid, millistega pidi tema juhtimise all meeskond tegelema hakkama. Töötajale oli teada, et töötajate otsimisega tegeletakse ning ta aktsepteeris seda. Töötaja väitel leidis tööandja rikkumine küll aset alates töötaja tööle asumisest, kuid töötaja märgib samas, et oli nõus täitma teisi (spetsialisti) ülesandeid seniks kuni ta pidi asuma täitma juhi ülesandeid.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

5	<p>01.02.2023, liitjuhtum 4-1/216/23 (4-1/304/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: hasartmängude ja kihlvedude korraldamine</p> <p>Märksõnad: diskrimineerimine</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes. Töötaja tegi vastuavalduse TLS § 100 lg 4 hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja oli emapuhkusel, kui tööandja vahetus. Kui töötaja soovis naasta, pakuti talle tööd oluliselt muutunud tingimustel (töötamise koht, töötasu, ametikoht ja uue katseaja kohaldamine), mida töötaja pidas diskrimineerimiseks perekondlikel põhjustel.</p> <p>Tööandja viitab, et töötaja on olnud pahatahtlik, et üleminekul uue lepingu redaktsiooni saamisel, ei juhtinud tööandja tähelepanu ilmsetele vigadele. Samuti ei kasutanud töötaja oma TLS § 18¹ lg 1 tulenevat õigust taotleda endale sobivaid töötingimusi. Töötaja keeldus suuremast töötasust ning soovis jätkata „endistel tingimustel“, mille kohta tööandjal info puudus. Ettevõtte üleminekul töötingimused muutusid, kuid avaldajat koondada ei saanud. Seetõttu ei olnud tööandjal ka täpselt samasugust tööd anda, kui töötaja tööle naasis.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>
6	<p>02.02.2023, liitjuhtum 4-1/227/23 (4-1/248/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: sotsiaalhoolekanne</p> <p>Märksõnad: töökius, ebasoodne kohtlemine</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes. Töötaja tegi vastuavalduse TLS § 100 lg 4 hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte TLS § 91 lg 2 alusel üles, sest tööandja ei olnud kaheksa kuu jooksul töötaja korduvatele pöördumistele töökiusamise ja ebaväärika kohtlemise kohta, reageerinud. Töötaja juht hakkas töötajat väidetavalt halvasti kohtlema pärast seda, kui ta enda ja kolleegide eest seisis. Kui alguses asutuse juht sai töökiusu kontrolli alla, siis asutuse juhi vahetusel sai töökiusaja hoogu juurde. Vahetu juht hirmutab, alavääristab, karjub ja sõimab. Töötajale maksti võrreldes kolleegidega kolm korda vähem preemiat. Kui töötaja asutuse juhile töökorralduse osas ettepanekuid tegi, ütles</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>vahetu juht „ära virise, kui ei meeldi, võid lahkuda, meil on inimene juba olemas“.</p> <p>Tööandja viitab, et hoopis töötaja rikkus töökohustusi, mille osas talle ka hoiatus tehti. Lisaks leidis tööandja, et mitte iga tööandjapoolne kohustuste rikkumine või mittenõuetekohane täitmine ei ole töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks, selleks on vaid oluline rikkumine. Töötajale maksti tulemustasu summas 400 eurot kuna ta ei täitnud vaatamata korduvatele keskuse poolsetele selgitustele tööplaani korrektset, jättis täitmata talle antud tööülesandeid ning võltsis tagantjärgi tööplaan.</p>	
7	<p>17.02.2023,</p> <p>liitjuhtum 4-1/321/23 (4-1/324/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalne ohutegur</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõppemise tuvastamise nõudes, taotluses töötamise registri kannete muutmiseks nii töölepingu lõppemise õigusliku aluse, kui ka kuupäeva osas, töötasu nõudes ning hüvitise nõudes. Tööandja tegi vastuavalduse töösuhte ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles, sest üks kaastöötaja süstemaatiliselt kiusab, sõimab ja alandab, tööandja sellele aga ei reageerinud. Tööandja tegevusetus tekitas töötajas ärevushäireid, pidevat närvilisust ning stressi sissetuleku puudumise pärast.</p> <p>Tööandja ei nõustu ning leiab, et töötaja pidas töökiusuks seda, et kolleeg ei lubanud väidetavalt tal kell 17 lapsele lasteaeda järgi minna, kuigi ta oli saanud seda kogu aeg teha. Kui tööandja kuulis süüdistustest, siis ta viis läbi sisejuurdlust. Selgus, et kolleegil oli töötajale tööpoolest etteheiteid pideva mobiiltelefoni kasutamise pärast. Teiste kaastöötajate sõnul on töötaja süüdistused alusetud ning töötaja enda käitumine probleemne.</p>	<p>Töövaidlusi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>
8	<p>21.02.2023,</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise</p>	<p>Töövaidluskomisjon leidis, et ülesütlemine oli kehtiv ning jättis töötaja avalduse rahuldamata.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>liitjuhtum 4-1/351/23 (4-1/481/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: tervishoid</p> <p>Märksõnad: töökius, diskrimineerimine, perekondlikud kohustused</p> <p>Otsus on jõustunud.</p>	<p>nõudes. Töötaja tegi vastuavalduse TLS § 100 lg 4 hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja lõpetas erakorraliselt töölepingu TLS § 91 lg 2 alusel, kuna töötajat koheldi ebainimlikult ning töö jätkamine antud asutuses ei olnud võimalik, kuna sellel oli reaalne oht töötaja vaimsele tervisele ning heale nimele. Arvestades, et töötaja palus asutusel lõpetada töökius ning selle asemel tuli vastuseks ettepanek töölepingu poolte kokkuleppel lõpetada. Töötaja tundis, et teda tahetakse „välja süüa“. Tõestus töökiusu kohta tuleb välja lisatud kirjavahetustest ja seletuskirjadest. Jätakuvalt halba suhtumist, tagarääkimist, töötaja peale karjumist ning nägude tegemist ei anna tõestada kirjalikul viisil, kuid sellegi poolest on sellel suur vaimne kahju ega tõesta, et seda pole olnud. Tööandja poolt põhjustatud suure ärevuse tekitamisega on töötaja pidanud isegi perearsti poole pöörduma, kuna tööandjapoolsete situatsioonide tõttu ärevushoog ei möödunud lausa 3 päeva järjest. Tööandja tegi töötajale hoiatuse puudumise eest, kuigi töötaja oli hoolduslehel. Hoiatus anti üle vastik irve näol. Antud juhul ei olnud tegemist ühekordse juhtumiga, vaid mitu kuud kestnud töökiusuga tööandjapoolse olukorra lahendamise puudumisega, kus diskrimineeriti perekondlike õiguste täitmise tõttu, tekitades stressi ja depressiooni ja ärevust, mille tõttu pidi töötaja isegi ühendust võtma perearstiga.</p> <p>Tööandja leidis, et kui töötaja väidab, et on aset leidnud töökius tuleb töötajal esitada faktilised asjaolud ja tõendada oma väited. Ülesütlemisavaldust lugedes jääb selgusetuks, millistes olukordades ja millal on töötajat töökohal kiusatud. Töötaja on 20.12.2022 seletuskirjas ise kirjeldanud kuidas tal oli 20.10.2022 konflikt kaaskolleegiga, kes sõimas teda debiilikuks ning kuu aega hiljem oli töötaja probleem tööandja poolt lahendatud ning kaaskolleegi suhtumine töötajasse sõbralikum. Töötaja 20.12.2022 seletuskirjas</p>	<p>Tööavidluskomisjon leiab, et töötaja ei ole oma kohustusi oluliselt rikkunud. Töötaja on välja toonud töölepingu ülesütlemise põhjusena töökiusu. Töökiusamise mõiste kohta puudub legaaldefiniitsioon ehk seadustes pole mõiste sisu üheselt defineeritud. Kohtupraktikas on leitud, 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. Järelikult ei ole iga ühekordne konflikt, arusaamatus, tüli jne töökeskkonnas üldjuhul töökiusamine, vaid eeldatakse korduvat ebaeeldivat käitumist. Töötaja on välja toonud 20.10.2022 konflikti kolleegiga, kuid komisjon leiab, et tegemist oli ühekordse arusaamatusega, mis lahenes ja ka istungil kinnitas avaldaja, et hiljem käitus kolleeg sõbralikult ja koostöö sai jätkuda. Töötaja poolt esitatud tõendite pinnalt ei saa järeldada, et töötajat oleks pikaajaliselt ja süstemaatiliselt halvasti koheldud. Esitatud kirjavahetuse puhul on tegemist tavapärase tööalase suhtlusega, töötajat ei ole koheldud vaenulikult ega ebaeetiliselt. Komisjonile ei ole esitatud konkreetseid faktilisi asjaolusid, millest tulenevalt võiks järeldada, et tegemist oleks töötaja kiusamisega. Töötajale hoiatuse tegemine ei ole töötaja kiusamine, kui töötaja leiab, et on hoiatuse alusetult saanud, siis on tal õigus esitada vastuväited tööandjale, seda töötaja teinud ei ole. Mis puudutab töögraafiku koostamist, siis tööandja peab tööajakava koostamisel, etteteatamisel ja muutmisel käituma heauskselt ning võimalusel arvestama töötaja soovidega. Kui tööandja ühel korral ei arvesta töötaja soovidega, siis see ei kvalifitseeru kohe tööalaseks kiusamiseks. Esitatud asjaolude ja tõendite pinnalt ei ole võimalik tuvastada töötaja tööalast kiusamist. Seega käesoleval juhul ei ole aset leidnud tööandjapoolset olulised rikkumised.</p>
---	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>nimetatud novembris alanud konfliktsituatsioonid on tekkinud töötaja enda tegevuse tulemusena. Töötajale on 15.12.2022 tehtud hoiatus, kuna töötaja ei ilmunud 08.12.2022 tööle väidetava lapse haigestumise tõttu. Tööandja lähtus tervisekassale edastatud ametlikest andmetest, mis jooksevad automaatselt tööandja tööajasüsteemi, mille kohaselt oli töötaja töövõimetusleht avatud alates 10.12.2022, mitte 08.12.2022 nagu väitis töötaja. Kui töötaja leidis, et andmed töövõimetuslehe kohta ei ole õiged, oleks ta võinud esitada omapoolsed tõendid, kuid neid tööandjale ei esitatud. Seega puudus töötaja töölt põhjusega. Tööandjal on õigus kontrollida kas töötaja puudub töölt põhjusega ning põhjuse puudumisel teha töötajale hoiatus. Kui töötaja ei nõustu tööandjaga hoiatuse põhjendatuse osas, ei muuda see situatsiooni automaatselt töökiusuks.</p>	
9	<p>28.02.2023, liitjuhtum 4-1/409/23 (4-1/588/23) Naine Tegevusala: haiglaravi Märksõnad: töökius</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni ülesütlemis-avalduse tühisuse tuvastamise, hüvitise nõudes ning töölepingu lõpetamise taotluses. Tööandja esitas vastuavalduse kahju hüvitamise, viivise ning tasaarvestamise kohaldamise nõudes.</p> <p>Töötaja avalduse kohaselt survestati teda töösuhte lõpetamiseks, aga kui ta ei nõustunud, otsiti tema töös pisivigu, et seejärel töösuhte erakorraliselt rikkumise tõttu üles öelda. Töötaja hinnangul seisnes töökius järgmises:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tööandja ei sõlminud lepingu lisa uute kokkulepitud tingimuste osas ning hiljem kui lisa koostas, said sinna kirja tingimused, milles kokku ei lepitud, - töötaja kutsuti koosolekule vabal päeval, kusjuures andmata võimalust töötajal ette valmistada või selgitusi anda, - tööandja heitis ette, et töötaja käis liiga palju koolitustel (mille ise heaks kiitis), - töötajat survestati ametikohast loobuma, - tööandja ei arvestanud töötaja vabade päevade soovidega, 	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<ul style="list-style-type: none"> - töötaja hoiatamisel ei arvestatud töötaja selgitustega, - planeeritud lisapuhkuse ajal haigestumisel ei lubatud lisapuhkust ära kasutada, - tööandja uuris töötaja tegevust, kuid ei lasknud töötajal enda tegevusi selgitada, - töötaja kutsuti kahel korral koosolekule, kus ta oli üksinda ebavõrdses positsioonis kolme tööandja esindaja suhtes, teadmata, mis koosoleku teemaks, - tööandja ütles töösuhte üles, võtmata arvesse töötaja selgitusi, - tööandja andis töösuhte lõppemisest teada kolleegidele ja meedias. <p>Tööandja töötaja väidetega ei nõustunud ning leidis, et töötaja ise rikkus korduvalt lepingut.</p>	
10	<p>05.03.2023,</p> <p>liitjuhtum 4-1/434/23 (4-1/662/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: restoranid ja toitlustuskohad</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid, mittevaraline kahju</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni mittevaralise kahju hüvitise nõudes. Tööandja esitas vastuavalduse kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Töötaja nõudis hüvitist seetõttu, et:</p> <ul style="list-style-type: none"> - töösuhte öeldi üles alandava paragrahvi (TLS § 88 lg 1 p 5), - tööandja ähvardas avaldada mustavat infot sotsiaalmeedias ning pöörduda meediasse, politseisse ja prokuratuuri, - tööandja nimetas avaldajat väljapressijaks ja petiseks. <p>Eeltoodu mõjutas avaldaja sõnul igapäevaelu, tekitas stressi ja ärevust, mõjutanud mõtletegevust, tekitanud unehäireid ja paanikahooge. Töötaja kardab kandideerida uuele töökohale, sest häbeneb töötamise registrisse märgitud paragrahvi.</p> <p>Tööandja viitab, et avaldaja ülesütlemist ei vaidlustanud, seega on ülesütlemine kehtiv. Vastaspoole hinnangul tekitas töötaja tööle mitte ilmutumise kahju.</p>	<p>Töövaidluskomisjon jättis nii töötaja avalduse kui ka tööandja vastuavalduse rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon tuvastas, et mõlema poole suhtumine ja käitumine, lähtudes esitatud kirjavahetusest, ei olnud tavapäraseid viisakusnorme järgiv ning mõlemad pooled olid kirjavahetuses toonud välja ähvardusi. Seega ei hinnanud töövaidluskomisjon tööandja ähvardusi pöörduda meediasse, politseisse ja/või prokuratuuri eriliselt mõjuvaks asjaoluks, kuivõrd avaldaja on lubanud käituda vastaspoolega samamoodi ähvardavalt (kusjuures avaldaja tõi ühes e-kirjas välja, et seda võib võtta kui „ähvarduskirja“). Töövaidluskomisjoni hinnangul ei omanud tähtsust ka asjaolu, et kumb kirjutas ähvardava sisuga e-kirja enne, kuivõrd poolte käitumist tuleb hinnata kogumis.</p> <p>Töövaidluskomisjon selgitas, et töölepingu lõppemise kannet, mis on tehtud tööandja poolt, ei näe avaldaja potentsiaalsed uued tööandjad. Seega ei saa see avaldaja uue töö otsimist ja tööle kandideerimist mõjutada. Töötamise register on maksukorralduse seaduse § 25¹ lg 1 alusel loodud register, mida peetakse Maksu- ja Tolliametile, Tööinspeksioonile, Eesti Töötukassale, Tervisekassale, Sotsiaalkindlustusametile, Rahapesu Andmebüroole ning Politsei- ja Piirivalveametile seadusega pandud ülesannete täitmise tagamiseks.</p> <p>Töövaidluskomisjon kaalus avaldaja ja vastaspoole käitumist ning avaldajale võimaliku mittevaralise kahju tekkimist. Vastaspoole</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>käitumise õigusvastasus seoses mittevarelise kahju hüvitise nõudega tehakse kindlaks kaalumise tulemusena. Töövaidluskomisjon leidis, et avaldaja ei ole tõendanud, et vastaspool on toime pannud sellise teo või rikkumise, mille tõttu on avaldajal tekkinud mittevarelise kahju. Avaldaja kirjeldatud hingelised üleelamised vastaspoole tegevuse ja öeldu tagajärjel ei ületanud töövaidluskomisjoni hinnangul lävendit, mida saab lugeda mittevareliseks kahjuks VÕS § 128 lg 5 mõttes. Seetõttu jättis töövaidluskomisjon avaldaja mittevarelise kahju hüvitise nõude rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et vastaspool tõendanud, et avaldaja oleks töökohustust süüliselt rikkunud, mistõttu jättis töövaidluskomisjon vastaspoole kahju hüvitise nõude täies ulatuses rahuldamata.</p>
11	<p>07.03.2023, 4-1/450/23</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõnad: töökius, ebasoodne kohtlemine, psühhosotsiaalsed ohutegurid, mittevarelise kahju</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töökiusu tuvastamise ja TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise nõuetes, konkurentsipiirangu kokkuleppe tühisuse tuvastamise või alternatiivselt konkurentsipiirangu täitmise eest tasu nõudes.</p> <p>Töötaja sõnul nõuti juhtivatelt töötajatelt pidevalt ületunde, 8-tunnised tööpäevad olid tihti 10-12-tunnised ning töötajatelt oodati töötamist nädalavahetustel, haiguslehel jne. Pärast seda kui avaldaja enda ja kolleegide eest seisis, hakkas tööandja avaldaja töös vigu otsima, teiste ees alavääristama ja kritiseerima ning töösuhte lõpetamisega survestama, öeldes lõpuks töösuhte ise koondamisega üles, kusjuures koondamise olukorda polnud, kuivõrd töötajaid (sh juhtivaid) otsiti pidevalt juurde.</p> <p>Töökiusu ja ületundide tõttu oli avaldaja vaimselt kurnatud ja stressis ning oli kolm nädalat töövõimetu.</p> <p>Enne tööandja vastust sõlmiti kompromiss.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>
12	<p>21.03.2023, 4-1/531/23</p>	<p>Töötaja (avaldaja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu</p>	<p>Töövaidluskomisjon jättis töötaja avalduse rahuldamata.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>Naine</p> <p>Tegevusala: valla- ja linnavalitsuste tegevus</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalne ohutegur, usalduse kaotus</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud.</p>	<p>lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, töötasu nõudes, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel, alternatiivses hüvitise nõudes TLS § 100 lg 5 alusel ning viivise nõudes.</p> <p>Tööandja (vastaspool) ütles töötajaga töösuhte üles, sest töötaja soovis väidetavalt tekitada lasteaia mässu vallavalitsuse vastu, õhutas paanikat, kutsus üles koostama pöördumisi ja protestima vallavalitsuse tegevuse vastu. Tööandja sõnul on töötaja lubamatu käitumine oma tööandja suhtes tekitas osades töötajates ärevust ja pinget, mistõttu pöörduti vallavalitsuse poole abi saamiseks ja normaalse tööõhkkonna loomiseks, sest töötaja rikkus oma eeltoodud käitumisega oluliselt normaalset tööõhkkonda lasteaias, muutis selle närviliseks ja töötajatele mittesobivaks.</p> <p>Töötajale jäi arusaamatuks, milles täpsemalt temapoolsed rikkumised seisnesid. Töötaja hinnangul ei ole ta kedagi kiusanud. Töötaja ei ole survestanud, õhutanud ega nõudnud/palunud oma töötajatel koostada proteste, kirju või avalikke sõnumeid tööandja vastu. Töötaja kolleegid algatasid iseseisvalt allkirjade kogumise, soovides kinnitada fakti, et töötaja ei ole neid kunagi kiusanud. Töötaja ei olnud sellest algatusest teadlik.</p>	<p>Töövaidluskomisjon leidis, et esitatud tõenditest nähtub, et avaldaja väljendusvabadus ei piirdunud mitte üksnes informatsiooni levitamisega haridusasutuste liitmise kohta, vaid läks sellest kaugemale (avaldaja ületas väljendusvabaduse piire). Avaldaja asus õhutama kolleege tagant haridusasutuste liitmise protsessile aktiivselt vastu astuma. Vastavat tegevust ei saa käsitleda töövaidluskomisjoni hinnangul enam töötajapoolse väljendusvabaduse rakendamise, vaid töötaja poolt kolleegide agiteerimise/mõjutamisena töötaja poolt soovitud tegevusteks. Komisjoni hinnangul rikkus töötaja kolleege agiteerides nende vaba eneseväljendamise õigust, kuna agitatsioon tulenes võimupositsioonilt (avaldaja puhul oli tegemist lasteaia direktoriga). Töötaja survestas kolleege sellega, et andis märku, et kui pole töötaja poolt, siis ollakse tema, kui ülemuse, vastu.</p> <p>TVK hinnangul on töötaja käitunud tööandja suhtes ebaõiglaselt. Töötaja ei ole pöördunud haridusasutuste liitmise plaanist teada saades esmajärjekorras tööandja poole olukorrale tõhusa lahenduse leidmiseks. Töötaja asus esmajärjekorras agiteerima hoopis kolleege tööandja tegevusele vastu astuma. Töötaja vastavasisuline käitumine tõi tööandja jaoks kaasa koormava olukorra. Tööandja oli sunnitud toimunu väljaselgitamiseks alustama sisejuurdlust ning astuma samme tööõhkkonna parandamiseks. Kuna töötaja tegeles kolleegide agiteerimisega võimupositsioonil olles ning töölepingujärgsete kohustuste raamidest väljudes, siis leiab TVK, et avaldaja tegevus ei olnud kooskõlas hea usu ega lojaalsuskohustuse põhimõtetega. TVK, võttes arvesse esitatud tõendeid ning andmeid kogumis, loeb tuvastatuks, et avaldaja rikkus kolleege agiteerides TLS § 15 lg-st 1 tulenevat lojaalsuskohustust.</p> <p>Tööandja hinnangul oli töötaja käitumine käsitletav töökiusuna. TVK tööandjaga ei nõustu, kuna töötaja käitumine ei vasta töökiusu tunnustele. Tallinna Ringkonnakohus on otsuses nr 3-17-164 välja toonud, et kiusamine tähendab eelkõige korduvat ebameeldivat või alandaval viisil kohtlemist nii, et töötajal endal on raske end selle vastu kaitsta. Kuna töötaja tegevus ei ole olnud korduv ning kolleegidel on olnud võimalik ennast kaitsta (andes selgitusi sisejuurdluse käigus), siis sellest tulenevalt ei ole töötaja tegevus käsitletav töökiusamisena. Avaldaja kolleegide 26.01.2023 kinnituskiri tõendab samuti, et kolleegid ei tunnetanud avaldaja käitumist töökiusuna. Kuigi avaldaja käitumine ei ole käsitletav töökiusuna, on see siiski käsitletav töökeskkonnas esineva psühhosotsiaalse ohutegurina. TVK on seisukohal, et kui juht kuritarvitab alluvate suhtes oma võimupositsiooni ning rikub nende vaba eneseväljendamise õigust, siis selline käitumine on käsitletav</p>
--	---	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>töökeskonnas esineva juhtimisega seotud psühhosotsiaalse ohutegurina, mis või põhjustada tööstressi. Vaidlust ei ole selles, et tööandja on töötaja kõrvaldanud sisejuurduse ajaks töölt. Seega võttis tööandja probleemist teada saades koheselt tarvitusele meetmed psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse vältimiseks. Töötajapoolsete rikkumiste tuvastamise järgselt otsustas tööandja töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliselt üles öelda.</p> <p>Kokkuvõtlikult on TVK töövaidlusasjas tuvastanud, et töötaja rikkus oma tegevusega kolleegide vaba eneseväljendamise õigust, kuritarvitas oma võimupositsiooni, rikkus lojaalsuskohustus ning aktiveeris psühhosotsiaalse ohuteguri töökeskkonnas. Eelnimetatud rikkumised kogumis on oma olemuselt piisavalt mõjuvad, et anda tööandjale õigus tööleping erakorraliselt üles öelda. TVK nõustub, et töötaja pani eelnimetatud rikkumistega toime nn muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu.</p>
13	<p>22.03.2023, 4-1/538/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusalad: restoranid jm toitlustuskohad</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte üles erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel põhjendades ülesütlemist juhi käitumise tõttu. Töötaja sõnul juht pidevalt solvas, käitus ebasüüdsalt, terroriseeris ja rääkis taga. Töötajatel puudub soov tööl käia. Juht on keelanud töökohal ka muusika kuulamise.</p> <p>Tööandja leidis, et töölepingu ülesütlemisavalduses töötaja poolt nimetatud põhjendused on üldsõnalised, alusetud ja tõendamata. Juht ei ole oma alluvaid kohelnud töökohal ebaväärikalt. Küll on töötajale endale erinevatel põhjustel tema lühikese töötamise jooksul tehtud juba mitu kirjalikku hoiatust.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>
14	<p>22.03.2023, 4-1/545/23</p> <p>Naine</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise, taotluse töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, hüvitise nõuetes TLS § 109 lg 1 ja TLS § 100 lg 5 alusel, viivisenõudes, puhkusehüvitise nõudes.</p>	<p>Töövaidluskomisjon leidis, et ülesütlemine oli kehtiv ning mõistis töötaja kasuks välja üksnes hüvitise vähem etteteatatud aja eest ning viivise.</p> <p>TVK leidis, et peab olema tõendatud, et tööandja on võimalikust ohutegurist ehk töökiusamisest kursis ning pole selle välistamiseks midagi ette võtnud. TVK selgitab, et tööandjale ei edastata automaatselt</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Tegevusala: muuseumide tegevus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud.</p>	<p>Töötaja leidis, et töövõimetuse tõttu töösuhte ülesütlemine on tühine, sest töötaja oli töövõimetu tööil toimunud töökiusu tõttu.</p> <p>Vastuse kohaselt vastaspool nõudeid ei tunnista. Avaldaja oli viimase 12 kuu jooksul haiguslehel olnud 164 päeva, mille tõttu ütles vastaspool töölepingu erakorraliselt üles. Vastaspoolel polnud pakkuda asenduseks teist tööd ning lisatöökohta ei saanud luua selge majandusliku otstarbeta. Töökiusamist ei esinenud.</p>	<p>haiguslehe põhjuseid (terviseandmed on isikuandmed, mille edastamine on kaitstud). TVK-le pole esitatud tõendeid, millest nähtuks ajutise töövõimetuse alus või seotus töökiusamisega ega töödandjaga. Samuti pole TVK-le esitatud andmeid, mille kohaselt oleks avaldaja andnud vastaspoolele teada haiguslehe alusest ehk võimalik töökiusamise esinemisest. Väide töökiusamise osas on avalduses paljasõnaline, sealhulgas on täpsustamata töökiusamise täpsed episoodid, periood ning sisu. Eeltoodu tõttu leiab TVK, et vastaspoolel puudus kohustus arvesse võtta haiguslehe võimalikku alust, sest haiguslehe aluse seotus töökiusamise asetleidmisega, pole töövaidlusasjas tõendatud TvLS § 45 lg 1 mõistes.</p>
15	<p>27.03.2023, 4-1/563/23</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: restoranid jm toitlustuskohad</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni erakorralise töösuhte ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel üles ebaõiglase kohtlemise tõttu, mis mustas töötaja nime ning halvendas füüsilist ja psühholoogilist tervist. Tööandja juures on toksiline keskkond.</p> <p>Tööandja töötaja ülesütlemisega ei nõustunud. Tööandja viitas, et töötaja peab põhjendama ja tõendama, milles seisnes reaalne oht töökeskkonnas tema tervisele või heale nimele, mis takistab tema töö jätkamist. Ülesütlemisavalduses viitas töötaja oma otsese juhi poolt esitatud kirjalikule tagasisidele, millega ta ei nõustunud. Töötaja ei ole selgitanud ega tõendanud, kuidas restorani juhi poolt omavahelises vestluses esitatud kriitika töötaja tööalasele tegevusele on reaalseks ohuks töötaja heale nimele ja tervisele. Töötaja on töölepingu ülesütlemisavalduses väitnud, et ebaõiglane kohtlemine viis tema hea nime mustamiseni ning füüsilise ja psühholoogilise tervise halvenemiseni. Töötaja ei ole selgitanud, milles väljendus tema väidetavalt ebaõiglane kohtlemine, kuidas see on kahjustanud tema head nime (kelle silmis?) ja tervist ning milline seos on tema tervise väidetaval halvenemisel otsese juhi tegevusega restoranis töö korraldamisel.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>16</p>	<p>14.04.2023, liitavaldus 4-1/667/23 (4-1/710/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõna: töökius</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni hüvitise nõudes. Tööandja tegi vastuavalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõppenuks lugemise ja hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles. Põhjused ülesütlemiseks olid järgmised: kaupluse direktori halvasti käitumine, kiusamine, kohtlemine ebavõrdselt, töövahendite ja riiete mitteandmine, kahe vahetuse vahel vahe tegemine, puhkusele mittelubamine, ettenähtud pausidele mittelubamine tööpäeva jooksul, kaupluse direktor ässitas teise vahetuse inimesi avaldaja vahetusega halvasti käituma, kaupluse direktor ehk avaldaja otsene ülemus ei andnud avaldajale infot, mis tuli ettevõtte juhtkonnalt ja teistelt struktuuriüksustelt ja ka piirkonnajuhilt ning ka dokumente, mis olid vajalikud korrektselt tööülesannete täitmiseks. Ta jälgis avaldaja töötamist pidevalt kaamerast ja riputas puhketuppa üles tervisetõendite lõpukuupäevi koos nimedega. Ta kasutas ära oma võimu, et töötajaid alandada.</p> <p>Tööandja süüdistustega ei nõustu ning ei suutnud tuvastada, et töötaja suhtes oleks kaupluse juhataja või mõne muu kaupluse töötaja poolt toime pandud vastavaid väiteid. Vastupidiselt on tööandjale esitatud teiste töötajate poolt väiteid, et Töötaja ise mõnitab teisi töötajaid, käitub halvasti ja ei oska suhelda. Tööandja jaoks on töötaja väited alusetud ja sisustamata ning tööandjal pole võimalik käesoleval hetkel lükata töötaja väiteid ümber, sest töötaja väidete sisu on teadmata.</p> <p>Tööandja leiab, et töötaja suhtes pole töökiusu toimunud, mida on tööandja tõendanud. Tööandja on teadlik, et kaupluse juhataja ja töötaja vaheline konflikt algas sellest, et töötajalt nõuti tööülesannete täitmist (vastavalt ametijuhendile ja töökorraldusreeglitele), kuid seda ei saa käsitleda töökiusuna, mida on kohtupraktika ja töövaidluskomisjon kinnitanud.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt ning jättis töötaja avalduse rahuldamata.</p> <p>Töötaja ei ole faktilisi asjaolusid ülesütlemise avalduses välja toonud, esitatud rikkumised on üldsõnalised ja konkretiseerimata. Avalduses töövaidluskomisjonile on töötaja kirjeldanud olukorda, kuid ka selles kirjelduses puuduvad faktilised asjaolud, mis täpselt juhtus, millal juhtus, kes olid osalised, mida tööandja rikkus jne. Töötaja pole usaldusväärselt tõendanud väidetavaid töötaja rikkumisi. Töötaja on esitanud tõendina seletuskirju, fotosid, kuvatõmmiseid, kuid töötaja poolt esitatud seletuskirjad on kõik dateeringuta, neist ei selgu, millal need on kirjutatud või kelle poolt (allkirjastamata), samuti on kuvatõmmised Messengeri vestlustest kuupäevadeta ja neist ei nähtu, kelle vahel on vestlus olnud. Seega ei ole tegemist usaldusväärsete tõenditega. Erakorralises ülesütlemise avalduses esitatud väiteid ei ole avaldaja sidunud konkreetsete tõenditega. Komisjon küll mõnab, et kaupluse juhataja ja avaldaja vahel olid pingelised suhted, kuid see ei anna alust töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Töövaidluskomisjoni istungil tunnustajana üle kuulatud piirkonna juht kinnitas istungil, et tööandja tegeles kaupluse sisekliima probleemiga ja soovis olukorda lahendada.</p> <p>Tööandjapoolne rikkumine ei või olla tingitud vaid töölepingus kokkulepitu mittenõuetekohase järgimisega, rikkumine võib tuleneda ka seaduses sätestatu mittejärgimisest. 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>
-----------	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>17</p>	<p>16.04.2023, liitavaldus 4-1/672/23 (4-1/709/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõna: tööküis</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni hüvitise nõudes. Tööandja tegi vastuavalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõppenuks lugemise ja hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles. Töötaja avalduses esitatud põhjused:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Direktor kasutab oma võimu kurjasti, mõnitab, terroriseerib, ei oska suhelda. 2) Küsides tööks vajalikke asju, keeldub tellimast. 3) Käitub erinevate vahetustega erinevalt. Ühes vahetuses peab üks inimene tegema mitut tööd ilma lisatasuta, samas teise vahetuse inimesed on igas augus. Ja kui midagi küsida, ütleb nii peabki tegema. 4) Küsides puhkust, keeldub ta. Ilma selgitusteta. Kõik teised puhkavad samal ajal mitu korda. Avaldaja puhkas viimati eelmise suvi. 5) Tervis on viimase poole aastaga halvenenud, pidevad peavalud, stress. <p>Tööandja vaidleb töötaja avaldusele kogu ulatuses vastu. Töötaja avaldus ei ole tõendatud ega põhjendatud. Tööandja hinnangul tekitas avaldaja koos kolme teise kolleegiga konfliktseid olukordi ning kiusas teisi. Tööandjat on esmakordselt informeeritud väidetavast töötaja terviseprobleemidest töölepingu erakorralises ülesütlemise avalduses. Erilist tähelepanu nõuab asjaolu, et töötaja on selgelt oma erakorralises ülesütlemise avalduses välja toonud tema konflikti kaupluse juhatajaga, kuid kaupluse juhataja oli puhkusel erakorralise ülesütlemise avalduse esitamise ajal. Eelnevalt tulenevalt oli töötaja erakorralise ülesütlemise ajend hoopis tööandja sammud, et töötaja ei saaks enam teisi töötajaid kiusata.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab tööandja avalduse osaliselt ning jättis töötaja avalduse rahuldamata.</p> <p>Töötaja ei ole faktilisi asjaolusid ülesütlemise avalduses välja toonud, esitatud rikkumised on üldsõnalised ja konkretiseerimata. Avalduses töövaidluskomisjonile on töötaja kirjeldanud olukorda, kuid ka selles kirjelduses puuduvad faktilised asjaolud, mis täpselt juhtus, millal juhtus, kes olid osalised, mida tööandja rikkus jne. Töötaja pole tõendanud väidetavaid tööandja rikkumisi. Töötaja on esitanud tõendina fotod, kuid komisjonile jääb arusaamtuks, mida avaldaja nendega tõendada soovib. Pole võimalik tuvastada, kus ja millal need fotod tehtud on ning kes need tegi. Erakorralises ülesütlemise avalduses esitatud väiteid ei ole avaldaja sidunud konkreetsete tõenditega. Komisjon küll mõnab, et kaupluse juhataja ja avaldaja vahel olid pingelised suhted, kuid see ei anna alust töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Töövaidluskomisjoni istungil tunnistajana üle kuulatud piirkonna juht kinnitas istungil, et tööandja tegeles kaupluse sisekliima probleemiga ja soovis olukorda lahendada.</p> <p>Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja ei ole tõendanud ülesütlemise aluseks olnud asjaolusid ja mõjuva põhjuse olemasolu. Seega ei ole tööandja oluliselt tööandjapoolseid kohustusi rikkunud, mis annaks aluse töösuhte erakorraliseks ülesütlemiseks.</p>
<p>18</p>	<p>20.04.2023, liitavaldus 4-1/701/23 (4-1/706/23)</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni hüvitise nõudes. Tööandja tegi vastuavalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõppenuks lugemise ja hüvitise nõudes.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Naine</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõna: töökius</p>	<p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles järgmistel põhjustel: töökius kaupluse direktori poolt, vaimne terror, vahetuste vahel probleemide tekitamine. Juhataja tegi ilma töötajaga arutamata graafiku ümber nii, et pani töötaja vahetustega tööle. See aga töötajale ei sobi, sest tal on kolm alaealist last.</p> <p>Tööandja vaidleb töötaja avaldusele kogu ulatuses vastu. Töötaja avaldus ei ole tõendatud ega põhjendatud. Tööandja hinnangul tekitas avaldaja koos kolme teise kolleegiga konfliktseid olukordi ning kiusas teisi. Tööajakava muudeti põhjusel, et konfliktseid töötajad, sh avaldaja ei saaks töötada samas vahetuses. Avaldajale heideti ette teiste töötajate eraelust moonutatud juttude rääkimist, põhjustades kahe vahetuse vahel konflikte. Töötaja töötas summeeritud tööajaga, seega käibki töö graafiku alusel.</p>	
19	<p>21.04.2023,</p> <p>liitavaldus 4-1/707/23 (4-1/708/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõna: töökius</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes. Töötaja tegi vastuavalduse TLS § 100 lg 4 hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles. Põhjuseks töökius kaupluse juhataja poolt, verbaalne alandamine, vaimne terror, vahetuste erinev kohtlemine, töövahendite ja -riiete mitteandmine, puhkepausidele mittelubamine, pidev kaamerate jälgimine, vahetuste vahel probleemide tekitamine. Tööajakava muutmine ei võimaldanud töötajal enam tööl käia.</p> <p>Tööandja vaidleb töötaja avaldusele kogu ulatuses vastu. Töötaja avaldus ei ole tõendatud ega põhjendatud. Tööandja hinnangul tekitas avaldaja koos kolme teise kolleegiga konfliktseid olukordi ning kiusas teisi. Tööajakava muudeti põhjusel, et konfliktseid töötajad, sh avaldaja ei saaks töötada samas vahetuses. Töötaja ei üritanud töögraafiku muudatuste kohta tööandjaga läbirääkimisi pidada ja seega ei andud tööandjale võimalust olukorda lahendada. Töötaja pole tööandja poole pöördunud</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>seoses transpordiprobleemiga ning tulenevalt sellest puudus tööandjal võimalus koos töötajaga transpordile lahendusi leida. Eelnevast tulenevalt on põhjendamatu tugineda töötajal sobimatule töögraafikule, kui see tulenes tegelikult ainult asjaolust, et töötaja isiklik sõiduk oli ajutiselt remondis.</p>	
20	<p>24.04.2023, liitavaldus 4-1/712/23 (4-1/847/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: kemikaalide tootmine</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja (avaldataja) pöördus töövaidluskomisjoni TLS § 100 lg 4 hüvitise nõudes. Tööandja (vastaspool) tegi vastuavalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõppenuks lugemise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte üles. Töötaja sõnul algas pärast tööle asumist tööandja poolt range töölepingu tingimuste rikkumine. Avaldataja otsene juht helistas tööpäeval kell 7.00 või käskis teistel töötajatel avaldataja poole pöörduda nädalavahetusel kell 6.00 või 23.00. Kui avaldataja töötelefonile ei vastanud, sai avaldataja söimata. Avaldataja pidi olema kättesaadav 24/7. Suhtumine oli väga ebameeldiv, nt sundis avaldataja otsene juht (s.o vastaspoole juhatuse liige) oma musti sööginõusid tema eest koristama, vihjates, et eelmine töötaja just koristas ja tal polnud midagi selle vastu. Avaldataja otsene juht karjus avaldataja peale, öeldes, et avaldataja paneks suu kinni ja teeks seda, mida kästakse. Avaldatajalt oodati töötaja vallandamist, milleks polnud ühtegi alust. Avaldataja on töösuhte jooksul pöördunud ka psühhiaatri poole.</p> <p>Tööandja selgituste kohaselt ei saanud töötaja katseajal töötamisega hakkama ja vastaspool soovis avaldatajaga sõlmitud töölepingut lõpetada. Avaldataja, saades aru, et temaga ei soovita töölepingut jätkata, pakkus ise vastaspoolele lahenduse, et pooled lõpetavad töölepingu poolte kokkuleppel ilma rahalise kompensatsioonita. Vastaspool otsustas tulla avaldatajale vastu ja nõustus kokkuleppel töölepingu lõpetamisega. Vastaspool palus avaldatajal valmistada ette</p>	<p>Töövaidluskomisjon jättis töötaja nõude täies ulatuses rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon põhjendas ülesütlemise tühisust järgmiselt. Avaldataja selgitas töövaidluskomisjoni menetluse kestel, et tööleping öeldi üles seetõttu, et vastaspool kohtles avaldatajat ebaväärikalt, söimas, alavääristas, karjus ja tülitas avaldataja isiklikku elu. Avaldataja peab tõendama töölepingu erakorralise ülesütlemise materiaalseid eeldusi. Avaldataja ei ole ühegi tõendiga tõendanud, et vastaspool oleks kohelnud avaldatajat ebaväärikalt ning et avaldatajal esinesid sellised kaalukad isiklikud või perekondlikud põhjused töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Kuivõrd avaldataja ei ole tõendanud töölepingu erakorralise ülesütlemise materiaalseid eeldusi, on töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 104 lg 1 alusel tühine.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>vajalikud paberid. Vastaspool usaldas avaldajat selles küsimuses, sest tema tööülesannete hulka kuulus töölepingute koostamine, tööseadusandluse tundmine ning töösuhte alustamine ja lõpetamine. Vastaspool puudus alus avaldaja mitte usaldamiseks ning vastaspoole seaduslik esindaja ei valda piisaval määral eesti keelt.</p> <p>Avaldaja valmistas ette dokumendi töölepingu lõpetamiseks poolte kokkuleppel ning pooled allkirjastasid eestikeelse lepingu lõpetamise dokumendi 26.09.2022. Vastaspool uskus, et ta allkirjastas töölepingu lõpetamise poolte kokkuleppel TLS § 79 alusel. Ebapiisava eesti keele oskuse tõttu ei saanud vastaspool aru sellest, et avaldaja lisas kokkuleppesse teksti töölepingu erakorralise ülesütlemise kohta. Avaldaja kuritarvitas vastaspoole seadusliku esindaja usaldust ja keeleoskamatust.</p> <p>Vastaspool on seisukohal, et avaldaja ise rikkus töölepingut, kui ta ei töötanud päevas 8 tundi nagu on töölepingus kokku lepitud. Vastaspool tuli avaldajale vastu, kuivõrd avaldajal on väike laps, siis lubas ta avaldajal tulla tööle ja lahkuda töölt varem, kuid seda tingimusel, et vajadusel tööajal saavad elektroonilised läbipääsuload vormistatud. Reaalsuses viibis avaldaja tööl oluliselt vähem kui 8 tundi ning ta ei soovinud tegeleda vajalike läbipääsulubade väljastamisega. Avaldaja ei täinud ka teisi töökohustusi korralikult ning ei osanud teha tiimitööd, mistõttu kavatseski vastaspool avaldajaga sõlmitud töölepingu üles öelda.</p>	
21	<p>19.05.2023, liitavaldus 4-1/848/23 (4-1/897/23)</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: sõiduautode müük</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu korraliselt lõppenuks lugemise nõudes. Töötaja esitas vastuavalduse hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel üles töökiusu ja selle tagajärjel toimunud terviserikke tõttu. Töötaja esitas küll tööandjale mitmeid kaebusi ja seletuskirju, kuid tööandja</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab tööandja nõude ning jättis rahuldamata töötaja nõude.</p> <p>Töötaja põhjendas Töölepingu erakorralist ülesütlemist kokkuvõtvalt sellega, et Töötaja suhtes on töösuhetes Töötaja kolleegide poolt pandud toime töökiusu intsidente ning et Tööandja ei ole teinud piisavalt töökiusu takistamiseks ja ärahoidmiseks. Töökius on üks ebavõrdse kohtlemise liike, millel ei ole legaaldefiniitsiooni.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalne ohutegur, ebasoodne kohtlemine, mittevaraline kahju</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud.</p>	<p>sõnul ei olnud töötaja kaebused kiusu jm osas usaldusväärsed. Tööandja sõnul ei olnudki tal võimalik töökiusu lõpetada, kuivõrd töötaja ütles töösuhte üles kui tööandja alles lahendas probleemi.</p> <p>Töötaja väitel teda tööl pidevalt alandati ja solvati, aga tööandja ei teinud midagi. Töötaja sattus kiusamise ja tööstressi tõttu infarktiohuga haiglasse. Töötajal diagnoositi tööst tingitud stress ja depressioon. Lisaks jättis tööandja töötaja töövõimetuslehe kinnitamata.</p>	<p>Vaatamata legaaldefiniitsiooni puudumisele on seaduses sätestatud töötaja kohustused, milleks muuhulgas on töötajale diskrimineerimise eest kaitse tagamine; võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine (TLS § 3); töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavate töötingimuste tagamine (TLS § 28 lg 2 p 6); abinõude rakendamine psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks (TTOS § 9¹ lg 2). Ka peavad töösuhte pooled täitma töösuhetes oma kohustusi üksteise suhtes lojaalselt (TLS § 15 lg 1, TLS § 28 lg 1). VÕS § 6 lg 1 ning § 76 lg 1 ja 2 järgi tuleb kohustusi täita vastatavalt lepingule ja seadustele, lähtudes heast usust ja mõistlikkuse põhimõttest ning võttes arvesse tavasid ja praktikat.</p> <p>Samas võib küll töötaja olla häiritud, kuid see ei pruugi olla töökiusamine. Iga ühekordne konflikt, arusaamatus, tüli vms olukord ega ka samal positsioonil olevate kolleegide omavaheline antipaatia ei ole üldjuhul töökiusamine.</p> <p>Töötaja on töökiusu põhistamiseks esitanud Tööandjale mitmeid seletuskirju. Töövaidluskomisjon mõnab, et seletuskirjad on pikad, laialivalguvad ja emotsionaalsed, kuid eluliselt ebaeenavad. Töötaja on kirjeldanud erinevaid tööalaseid arvamuste vahetusi kolleegidega ning situatsioone, mis on Töötaja seletuskirjas arusaamatult eskaleerunud Töötaja väidetele selliseks, et Töötaja kolleeg või kolleegid on asunud Töötajat avalikult solvama või n.ö. Töötaja selja taga tema suhtes vaenu õhutama vms. Mitte ühtegi otsest ega kaudset tõendit (peale enda seletuskirjade) ei ole Töötaja tema suhtes avalikult esitatud solvangute või Töötaja suhtes vaenu õhutamise või Töötaja põhjendamatu kritiseerimise vms kohta esitanud. Vastupidi, Töötaja enda poolt töövaidluskomisjonile esitatud väga mahukast tööalasest meilivahetusest nähtub töövaidluskomisjoni hinnangul Tööandja teiste töötajate viisakas ning tõine suhtlus Töötajaga. Nimetatud meilidest nähtuvalt on Töötaja ise edastanud oma juhtidele korduvalt enda koostatud nägemusi (seletuskirju) tööl juhtunust, ise määratlenud need olukorrad töökiusuks ning esitanud konkreetseid nõudmisi (nt "soovin saada seletuses esitatud küsimustele vastuseid" jne). Ka on olnud Töötaja enda suhtlusstiil tema enda poolt esitatud meilides süüdistav ning mõnevõrra ebaviisakas ja agressiivne.</p> <p>Eelnevast tulenevalt asub töövaidluskomisjon seisukohale, et Töötaja ei olnud Tööandja juures abitus ja kaitsetus positsioonis, mistõttu ta ei ole olnud kiusatav, vaid konflikti osaline, mille (üheks) tekitaajaks võis olla ka Töötaja ise muuhulgas olukorra põhjendamatu emotsionaalse ning afektiivse tõlgendamise põhjusel ning olukorrale ebaadekvaatselt</p>
--	--	---	---

			<p>reageerimise tõttu. Ka ei nähtu käesolevas asjas kogutud tõenditest, et Töötaja kui väidetav ohver ning tema kiusaja(d) oleksid olnud ebavõrdses positsioonis ega nähtu süstemaatilisi või sihilikke n.ö. ründed Töötaja vastu ega muud töökiusule iseloomulikku. Töötaja on saanud ennast kaitsta ning kaitseki esitades konfliktidele järgnevalt oma juhtidele mahukad seletuskirjad oma nägemusega juhtunust ning nõuded saada selgitusi või võtta meetmeid tarvitusele. Tööandja ongi olukordi selgitanud, vestelnud konfliktide osapooltega ning saanud kinnitusi, et Töötaja on olukordi tõlgendanud erinevalt ülejäänud konflikti osapooltest. Tööandja on tõendanud oma püüdeid konflikte lahendada Töötaja kolleegi ja otsese juhi seletuskirjadega 2023 märtsist, s.t. Töölepingu ülesütlemisele eelnevast ajast, mistõttu töövaidluskomisjonil puudub põhjus kahelda nende objektiivsuses. Samuti on mõlemad pooled komisjonile esitanud Töötaja ja Tööandja personalijuhi meilivahetusi, millest nähtub samuti asjaolu, et Tööandja tegeleb Töötaja poolt tõstatatud probleemide lahendamisega.</p> <p>Töövaidluskomisjon mõnab, et töökiusamise kiusamise tõendamine või põhistamine on keeruline, kuna see väljendub peamiselt ohvri poolt tajutavates tunnetes, kuid töövaidluskomisjoni hinnangul ei anna käesoleval juhul asjas kogutud tõendid alust arvata, et Töötaja poolt välja toodud tema endiste kolleegide tegevus oli suunatud Töötaja kahjustamisele või muul viisil tema suhtes töökiusu toimepanemisele.</p> <p>Töövaidluskomisjon nõustub Tööandjaga selles, et Töötaja ei ole tõendanud ei Tööandja poolt tekitatud tööstressi, kutsehaigust ega muud Tööandja poolt põhjustatud ohtu Töötaja tervisele. Töötaja on juba vähemalt alates 08.03.2023 Tööandjale saadetud meilides ise määratlenud, et tal on töökiusamisest tulenev tööstress, kuid sellise poolte töösuhte ajal Töötajale pandud diagnoosi kohta ei ole töövaidluskomisjonile ühtegi tõendit esitatud.</p> <p>Töötaja on küll esitanud perearsti 12.06.2023 tõendi, milles perearst konstateerib, et: "Pt. pöördub kuna tööprobleemid jõudnud töövaidluskomisjoni ja seal on oluline, et oleks näha täpsemalt esmase pöördumise põhjus märtsis 2023" ning et "Pt kurdab töökiusamist ning ebavõrdset kohtlemist". Kõnealuselt tõendist ei nähtu, et tööstress oleks Töötajal töötamise ajal ka diagnoositud ega see, et perearst oleks pidanud vajalikuks Töötaja otseselt suunata eriarsti abi saamiseks, kuivõrd 10.03.2023 sissekande osas on perearst üksnes märkinud: "Rääkisime ka psühholoogist ja psühhiaatrist". Ka on Töötaja ise 08.03.2023 Tööandjale kirjutanud, et perearst soovitas enne haiguslehele jäämist (mida meili sõnastusest tulenevalt soovis</p>
--	--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>eeldatavalt Töötaja) võtta tervisepäev. Seega ei nähtu ei Töötaja 08.03.2023 meilist ega perearsti tõendist, et perearsti hinnangul põhjustaks töötamine Tööandja juures Töötaja tervisele olulist ohtu.</p> <p>Vahetult enne töövaidluskomisjoni istungit esitas Töötaja ka teatise, millega soovis: "Manuses oleva tõendiga (29.06.2023 raviasutuse teatis) tõendame, et töötaja terviskahjustuse põhjustanud tööstress. Nimetatud diagnoos on seaduse järgi kutsehaigus". Kõigepealt märgib töövaidluskomisjon, et kutsehaigusi diagnoositakse kutsehaiguste ja töötervishoiu keskuses ning töötervishoiuarsti poolt. Kummagi isiku poolt väljastatud tõendit Töötajale määratud ning Tööandja poolt tekitatud kutsehaiguse kohta töövaidluskomisjonile esitatud ei ole. Töötaja ei ole väitnud ega tõendanud, et oleks pöördunud või üritanud pöörduda psühhiaatri poole töösuhte ajal. Töötaja on pöördunud 29.06.2023 psühhiaatria kabinetti, kust on talle väljastatud teatis selle kohta, et Töötajal on posttraumaatiline stressihäire ning: "Soovitav: psüühikahäire tingitud pikaajalisest tööstressist!!!". Kõigepealt ei ole komisjonile selge, mida võib tähendada viimati tsiteeritud märkus, s.t. mida "soovitav.../.../..." tähendab ning kas diagnoos on üldse seotud Töötaja töötamisega Tööandja juures arvestades asjaolusid, et Töötaja ei töötanud Tööandja juures pikaajaliselt ning et ka haiguslehel viibitud aega arvestades oli faktilisest töötamisest psühhiaatrilise vastuvõtuni möödunud üle 3 kuu. Töövaidluskomisjon jätab nimetatud tõendi selle ebaselguse tõttu tähelepanuta. Töövaidluskomisjon kordab, et Töötaja ei ole väitnud ega tõendanud, et tal oleks olnud alust enne 29.06.2023 mh Tööandjale väita, et tal on töökiusust põhjustatud stress, kuivõrd Töötaja pole väitnud ega tõendanud, et ta oleks töösuhte ajal pöördunud või üritanud pöörduda spetsialisti poole, kes oleks saanud kõnealust haigust diagnoosida.</p>
22	<p>03.05.2023,</p> <p>liitavaldus 4-1/683/23 (4-1/753/23)</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: mööbli tootmine</p> <p>Märksõnad: mittevaraline kahju</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töötasu ja kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Tööandja käitumine tekitas töötaja sõnul talle vaimset stressi, depressiooni ja tervisehäireid (s.o unetus, vererõhu häired, vaimne ja füüsiline väsimus), mille tõttu viibis avaldaja ka haiguslehel. Töötaja sõnul oli ta sunnitud loobuma planeeritud puhkuseraisist perega.</p> <p>Vastaspool avaldaja avaldusele vastuväiteid ei esitanud ning istungile ei ilmunud.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, sh jättes mittevaralise kahju nõude rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis järgmist. Avaldaja on mittevaralise kahju tõendamiseks esitanud üksnes töövõimetuslehe. Töövõimetuslehe kohaselt oli avaldaja ajutiselt töövõimetu perioodil 15.08.2022 kuni 22.08.2022. Töövaidluskomisjoni hinnangul ei tõenda lühiajaline töövõimetusleht avaldajal stressi tekkimist. Samuti nähtub avaldaja esitatud pangakonto väljavõttest, et avaldaja on vastaspoole korrapäratut töötasu maksmise olukorda talunud pikka aega. Avaldajal oli sellises olukorras võimalus TLS § 91 lg 2 p 2 alusel tööleping erakorraliselt vastaspoole rikkumise tõttu üles öelda ja nõuda TLS § 100 lg 4 alusel hüvitist.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	Otsus jõustunud.		Töövaidluskomisjon ei saa mittevaralise kahju tekkimist üksnes eeldada, vaid avaldaja peab mittevaralise kahju tekkimist tõendama. Töövaidluskomisjon leiab, et avaldaja ei ole tõendanud neid asjaolusid, millest tulenevalt saaks järeldada avaldajal mittevaralise kahju tekkimist ning mille esinemisel näeb seadus ette mittevaralise kahju hüvitamise. Paljasõnalised väited elukvaliteedi halvenemisest ei anna alust eeldada avaldaja isiklike õiguste rikkumist tööandja poolt. Seega leiab töövaidluskomisjon, et avaldajale mittevaralise kahju hüvitise väljamõistmine ei ole põhjendatud. Töövaidluskomisjon jätab avaldaja
23	17.05.2023, liitavaldus 4-1/833/23 (4-1/961/23) Naine Tegevusala: üldarstiabi osutamine Märksõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid Otsus jõustunud.	Töötaja (avaldaja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registris kande tegemise ja hüvitise nõudes. Tööandja (vastaspool) tegi vastuavalduse töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõppenuks lugemise nõudes. Avaldaja ütles töösuhte 17.04.2023 erakorraliselt üles. Töösuhe pidi lõppema 20.04.2023. Avalduse kohaselt kohustas tööandja töötajat järjepidevalt tegema tööd, mis ei kuulunud töötaja ametikohustuste hulka. Tööandja on karjunud töötaja peale ja jaganud ähvardusi, et kui ta muud tööd lisaks enda tööle ei ole nõus tegema, siis lõpetab töötajaga töölepingu. Töötaja kasvatab puudega last, millest on olnud tööandja teadlik. Seoses haige lapsega on olukordi, kus lapse tervislikust seisundist tulenevalt peab töötajal olema võimalik vajadusel tegeleda koheselt lapsega tekkinud probleemiga. Eranditult alati, kui töötaja pidi tegelema haige lapsega andis ta sellest teada. Töötaja on töötanud antud ametikohal 5 aastat, selle aja jooksul ei ole tööandja töötajale kordagi ühtegi noomitust teinud ega hoiatusi tööga mitte hakkama saamise osas, vastupidiselt on tööandja maksnud töötajale korduvalt preemiat heade töö tulemuste eest. Seega oli tekkinud olukord, kus töötaja ei suutnud enam taluda sellist ebaväärikat kohtlemist ja soovis töölepingu tööandjaga erakorraliselt üles öelda.	Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse täies ulatuses ning jättis tööandja avalduse aegumise tõttu rahuldamata. Töövaidluskomisjon leiab, et tööandja etteheited töötajale ei ole usaldusväärset tõendatud. Tööandja on tõendina esitanud teise töötaja 24.05.2023 selgituse, kuid see selgitus on allkirjastamata ja võetud pärast töölepingu ülesütlemist. Seega pole tegemist usaldusväärse tõendiga ja tööandja ei saanud töölepingu ülesütlemisel sellele tugineda. Rohkem tõendeid ei ole tööandja esitanud. Lisaks on tööandja etteheited ebamäärased ja konkretiseerimata, jääb ebaselgeks, millal töötaja väidetavalt midagi valesti tegi, milles seisneb ebapiisava hoolsusega töötamine ja puudulik koostöö. Tööandja pole välja toonud konkreetseid rikkumisi ega sündmusi, mis töid kaasa töölepingu erakorralise ülesütlemise. Komisjon leiab, et tööandja poolt esitatud nõuded on aegunud, seega ei ole vajalik nõuete olemasolu tuvastamine, mistõttu esitatud nõuded kuuluvad rahuldamata jätmisele.

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>19.04.2023 ütles töösuhte erakorraliselt ja päeva pealt üles tööandja. Tööandja on oma ülesütlemisavalduses välja toonud asjaolud, mis tingisid töölepingu lõpetamise avaldajaga. Nii olid nendeks asjaoludeks - järjekindel ebapiisava hoolsusega töötamine. Laste läbivaatuste ajakava ja vaksineerimiste järjepidev rikkumine nii perearstikeskuses kui koolis. Läbivaatused olid nõutud osas tegemata, HPV ja LMP õiges vanuses tegemata, šokiravimid olid aegunud ja need olid asendamata. Samuti oli avaldajal puudulik koostöö vahetu ülemuse ja vanemõega, kuid ka kogu kollektiiviga. Samuti lahkus avaldaja pidevalt omavoliliselt töökohast enne kokkulepitud tööaja lõppu.</p>	
24	<p>23.05.2023, liitavaldus 4-1/874/23 (4-1/1072/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: hoolekandeesutuste tegevus</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu korraliselt lõppenuks lugemise nõudes. Töötaja esitas vastuavalduse hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja tugineb üldistatult töölepingu erakorralisel ülesütlemisel järgmistele asjaoludele: - tööandja poolt sisejuurdlus ja sellele järgnev töökoosolek viidi läbi töötajat alandaval ja ahistaval viisil; - töötajale tehtud hoiatus oli alusetu; - töökeskkond ei vastanud seadusest tulenevatele nõuetele, kuna puudus töötajate puhkeruum ja klientide eraldusruum.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab tööandja nõude ning jättis rahuldamata töötaja nõude.</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis, et töötaja ei ole tõendanud tööandja poolt töötajat alandavat või ebaväärikat käitumist. Töövaidluskomisjoni hinnangul on mõistetav, et töötaja, saades tööandjalt e-kirja koos küsimustega, võis tunda segadust, kuivõrd viidatud ei olnud konkreetsele rikkumisele, kuid arvesse tuleb võtta tööandja tegevusvaldkonda ning klientide eripärasid (s.o äärmuslik abi- ja toetusvajadus), kellega töötaja 3. majas töötas. Kuivõrd töötaja vastutab enda klientide heaolu eest, siis leiab töövaidluskomisjon, et kui tööandjal tekkis kahtlus, kas klientide heaolu on nende elukeskkonnas töötajate (sh vastaspoole) poolt tagatud, oli ta õigustatud esitama vastavaid küsimusi kõikidele töötajatele. Kuivõrd tööülesandeid annab ja nende täitmist kontrollib tööandja, on tööandjal õigus küsida töötajatel tagasisidet enda tööülesannete täitmise kohta. On mõistetav, et e-kirju saades võis töötaja kogeda intensiivseid emotsioone, kui varasemalt ei ole tööandja töötaja suhtes sellistele asjaoludele viidanud, kuid ebaväärikat kohtlemist või alandamist töövaidluskomisjon tööandja poolt saadetud e-kirjades ei näe ega taju. Tööandja nõudlikkus või korrektset tööülesannete täitmise jälgimine ei tähenda töötaja ebaväärikat kohtlemist.</p> <p>Tunnistajate ütlusi kogumis hinnates leiab komisjon, et avaldaja esindajad andsid töötajatele võimaluse koosolekult lahkuda, kuid ühegi tõendiga ei ole tõendatud, et avaldaja oleks survestanud või esitanud ultimaatumi töölepingute lõpetamiseks. Avaldaja kaasatud tunnistajate ütlustega on tõendatud, et koosolek toimus rahulikus õhkkonnas.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>Töövaidluskomisjon selgitab, et ainuüksi hoiatuse tegemine töötajale ei saa olla oluliseks rikkumiseks tööandja poolt. Hoiatus on töösuhtes üks tööandja instrument, kuidas anda töötajale teada tema rikkumisest või puudujääkidest töös. Hoiatuse mõte on anda töötajale võimalus töösuhet jätkata, võttes arvesse, et töötaja pärast hoiatuse saamist oma käitumist parandab. Tõenditest nähtuvalt on vastaspool esitanud tööandjale vastuväited hoiatusele ning seega andnud märku, et tema hinnangul ei ole hoiatus õigustatud.</p> <p><u>Töötaja tugineb antud asjaolu tõendamisel Tööinspektsiooni nõustamisjuristi pöördumisele ja vastusele. Töövaidluskomisjon antud kirjavahetusele kui tõendile ei tugine, kuivõrd tegemist on töötaja enda olukorra kirjeldusega. Samuti ei saa Tööinspektsiooni jurist või konsultant anda hinnangut olukorrale üksnes ühe poole kirjeldusele tuginedes.</u></p> <p>Esmalt toob töötaja välja, et tööandja käitumine oli psühhosotsiaalne ohutegur. Eelpool tuvastas töövaidluskomisjon, et tööandjal oli õigus kontrollida töötaja töö tegemist ning töövaidluskomisjon ei tuvastanud, et tööandja oleks töötaja poole pöördunud alandavalt või koosolekul vastaspoole peale karjunud. Seega ei ole töövaidluskomisjoni hinnangul põhjendatud ja tõendatud, et tööandja käitumine on üheks psühhosotsiaalseks ohuteguriks. Töötaja võis olla tööandja pöördumistest häiritud, kuid rikkumist või psühhosotsiaalse ohuteguri võimendumine tööandja käitumise näol ei ole töövaidluskomisjoni hinnangul vastaspool tõendanud.</p>
25	24.05.2023, liitavaldus 4-1/782/23 (4-1/879/23) Naine Tegevusala: tööhõiveagentuuride tegevus Märksõnad: töökius , mittevaraline kahju	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes. Töötaja esitas vastuavalduse mittevaralise kahju hüvitamise ja hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhete erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on alates töölepingu sõlmimisest rikkunud töötervishoiu ja tööohutuse seaduse nõudeid. Töötaja väidete kohaselt on tööandja juhatuse liige töökeskkonnas pidevalt karjunud, töötajatele ei võimaldatud normaalset ruumide temperatuuri ning tööandja võttis elektriboileri välja. See tähendab, et ruumide temperatuur oli madal (16 kraadi), kuid radiaatoreid ei tohtinud töötaja sisse lülitada. Töötajad ei saanud ka sooja</p>	<p>Töövaidluskomisjon jättis tööandja avalduse rahuldamata ja rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p> <p>Tunnistajate ütluste kohaselt esines vastaspoole juures töötades olukordi, kus juht tõstis häält töötaja peale. Hääletõstmist ja mõningast häirivat käitumist panid tunnistajad tähele ka vahetult peale kontori kolimist. Tunnistajate ütluste kohaselt toimus esimene tööandjapoolne rikkumine (karjumine, tööülesannete muutmise, töötajast kolleegidele halvasti rääkimine, koosolekutel töötajate sõimamine) 2022.a augustis. 2022.a septembris lisandus külm kontoriruum ja puuduv soe vesi. Töötaja märgib töövaidluskomisjoni istungil, et 2022.a oktoobris ja novembris oli rahulikum aeg. 29.08.2023. a tööandjaga kohtumiselt koju sõites tabas töötajat terviserike ning töötaja oli sunnitud jätma auto teepervele ning ootama kiirabi.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>Otsus kohtus vaidlustatud.</p>	<p>veega käsi pesta, sest sooja vett ei olnud. Tööandja on käitunud lugupidamatult haiguslehel viibiva töötaja suhtes, rebinud puruks töötajale väljastatud tänukirja ning selle tükid prügisse visanud ning on üritanud süüdistada töötajat varguses. Töötaja leidis, et tööle naasmisel oleks reaalne oht töötaja tervisele ja seetõttu ei pea võimalikuks töösuhte jätkamist.</p> <p>Tööandja töötaja avalduses toodud asjaoludega ei nõustu ja leiab, et puudus alus töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.</p> <p>Tööandja tagas tööruumides temperatuuri ca 20 kraadi. Tulenevalt 2022. a erakordselt kõrgetest elektrihindadest vähendas tööandja kommunaalkulude kokkuhoiu eesmärgil nädalavahetusel, so ajal, kui töötajaid tööruumides ei viibinud, tööruumide temperatuuri, kuid ka siis oli temperatuur kõrgem kui töötaja väidetud 16 kraadi. Töötaja töökoht asus vahetult radiaatori kõrval ja töötajal oli võimalus ise radiaatori temperatuuri reguleerida. Tööandja selleks mingeid takistusi ei teinud.</p> <p>Töökohas oli tualettruumis soe vesi. Elektriboiler lülitati küll kulude kokkuhoiuks välja nädalavahetusteks, kuid lülitati uuesti sisse nädala esimese tööpäeva hommikul. Sellest tulenevalt esmaspäeva hommikul tõepoolest ca 1 tunni jooksul, mil boiler soojenes, kuuma vett ei olnud. Samas oli võimalik sel ajal sooja vett saada Saku Lätte veeautomaadist.</p> <p>Töötajale ei ole kunagi väljastatud tänukirja, seega ei ole tööandja saanud ka töötajale väljastatud tänukirja puruks rebida. Tööandja ei ole ka töötajat varguses süüdistanud.</p> <p>Kuna töötaja haigestus 08.12.2022 ja tööandjal puudus teave, kui kaua töötaja haiguslehel viibib, saatis tööandja töötajale 19.01.2023 teavituse, kus teatas, et annab töötajale väljastatud tööandja</p>	<p>Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et töötajale oli väidetav tööandja rikkumine teada juba 2022.a augustis – veelgi enam, mittekohane käitumine leidis aset töötaja töötamisel juba eelmises, samade juhatuse liikmetega ettevõttes. Seega saab öelda, et töötajale oli pikemat aega teada tööandja käitumine. TLS § 91 lg 4 sätestatust lähtudes võib töötaja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama. Töövaidluskomisjon leiab, et ei ole eluliselt usutav töötaja soov jätkata töö tegemist samade isikute poolt juhitas teises ettevõttesse, kui isikute tööandjana käitumine on eelnevalt juba pikka aega, korduvalt ja süstemaatiliselt olnud töötaja suhtes alandav ja stressi põhjustav. Sellisest töötaja käitumisest võib järeldada, et töötaja aktsepteeris tööandja käitumist ega pidanud seda töötajat riivavaks. Ühestki tõendist ei nähtu, et töötaja oleks veendumusel, et selline tööandja käitumine ei ole kohane ning töötaja sellist kohtlemist ei tolereeri. TLS § 91 lg 2 annab töötajale võimaluse öelda tööleping ülesse erakorraliselt etteteatamistähtaega järgimata juhul, kui töötaja tundis, et tema tervis on tööandja käitumise tõttu sattunud ohtu. Sellise ohu hindamine on töötaja enda riisiko. Tunnistajate ütlused ja esitatud tõendid ei toeta töötaja väidet tööstressi tekkimisest ja võimalikust tervise halvenemisest enne 2022.a detsembrit.</p> <p>Töövaidluskomisjon hinnanud asjas esitatud tõendeid, tunnistajate ütlusi asus seisukohale, et soojavee puudumine ning külmad kontoriruumid olid 2022.a sügisel tingitud energiahindade hüppelisest tõusust, mis oli üldteada asjaolu. Töövaidluskomisjon ei eita, et tööandjal tuli ka sel ajal täita TTOS sätestatud nõuded mõistlikul määral lähtudes tekkinud olukorrast ning võimalustest. /.../ Ei ole tõendatud tööandja pahatahtlikkus, soov töötajaid külmade kontoriruumide ja sooja vee puudumise läbi kiusata ning nende töötingimusi halvendada. Samuti ei märgi töötajad, et nad tunnevad tööandjapoolset kiusu.</p> <p>Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et käesolevas vaidluses on leidnud tõendamist tööandjapoolne kohustuste oluline rikkumine, läbi TTOS § 91 sätestatud tööandja kohustuste täitmata jätmise. Tunnistajate ütlusega on tõendatud asjaolu, et tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt, töötaja võis tunda tööstressi ning tema tervis võis tööandja käitumisest tulenevalt halveneda. Eeltoodu annab töötajale võimaluse öelda tööleping erakorraliselt TLS § 91 lg 2 (eelkõige punktide 1 ja 3) alusel üles.</p> <p>Töövaidluskomisjon kaalus TLS § 100 lg 4 hüvitise väljamõistmisel töölepingu ülesütlemise asjaolusid ning pidas õigustatuks vähendada</p>
-----------------------------------	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>vara kuni töötaja tervenemiseni üle teistele töötajatele. Nimetatud teavituses tööandja juhtis töötaja tähelepanu TLS § 15 lg 2 p 10 sätestatule, mille kohaselt töötaja on kohustatud teatama tööandjale esimesel võimalusel oma ajutisest töövõimetusel ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest.</p> <p>Tööandja ei saa aktsepteerida töötaja väidet, justkui oleks töötaja kutsehaigestumise põhjuseks tööandja süstemaatiline ja pikaajaline töökius. Tööandja peab vajalikuks selgitada, et ta ei ole teadlik, et töötajale pandud diagnoos – paanikahäire ja täpsustamata raske stressreaktsioon, oleks käsitletav kutsehaigusena, vähemalt ei ole töötajale pandud sellest teavitatud, nagu seda sätestab tööõnnetuse ja kutsehaigestumise registreerimise, teatamise ja uurimise kord. Tööandja ei ole teadlik ka, et oleks teostatud uurimist väidetava kutsehaigestumise asjaolude ja põhjuste väljaselgitamiseks. Seega on tegemist töötaja pahatahtliku ja paljasõnalise väitega.</p>	<p>hüvitist töötaja ühe kuu töötasuni, summas 2000 eurot. Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et vastuolulised on olnud töötaja väited ja käitumine.</p> <p>Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et tunnustajate ütlustega on tõendatud, et tööandja esindaja tõstis töötajate peale häält, käitudes ebaväärikalt, ebameeldivalt ja töötajaid, sh avaldajat alandaval viisil. Seega on tõendamist leidnud korduvad, mitmeid kuid kestnud negatiivsed tegevused, kus tööandja ja töötaja on olnud ebavõrdsel positsioonil ning töötajal on raske end tööandja vastu kaitsta. Eeltoodu annab põhjuse lugeda töökiusamine avaldaja suhtes tõendatuks.</p> <p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja mittevaralise kahju hüvitamise nõude osaliselt. Tööandja pidi saama aru, et tema käitumine võib põhjustada töötajale hingelist valu ja negatiivset läbielamist. Töötaja terviseseisund on tõendatud raviarsti epikriisi ja psühholoogi antud hinnanguga, kus mõlemad nendivad, et töötaja terviseseisund, sh paanikahäired on tingitud tööstressist ning tema seisund võib tööle naastes halveneda. Komisjoni hinnangul ei ole tõendatud tööandja pahatahtlik käitumine (tänukirja puruks rebimine, töötaja varguses süüdistamine ja tahtlik töövõimetuslehtede kinnitamata jätmine) peale töötaja 2022.a detsembris töövõimetuslehele jäämist. Töövaidluskomisjon hinnangul oli töötajal võimalik, tööandja rikkumise ilmnedes tema tervisele kahjulikust töösuhtest väljuda töölepingut erakorraliselt üles öeldes. Arvestades rikkumise laadi, kestvust ning poolte käitumist peab töövaidluskomisjon mõistlikuks hüvitiseks 4000 eurot, mis vastab töötaja kahe kuu töötasule.</p>
26	<p>25.05.2023,</p> <p>liitavaldus 4-1/885/23 (4-1/959/23)</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: kontori- ja kauplusemööbli tootmine</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalne ohutegur</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes. Töötaja esitas vastuavalduse hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel üles tööandja ebaväärika kohtlemise tõttu. Tööandja survestas ja ähvardas töötajat töölepingu lõpetamisega. Töötaja oli võrreldes oma tööandjaga sattunud väga ebavõrdsesse positsiooni, sest tööandja ei soovinud edastada ühtegi ettepanekut kirjalikult. Tööandja käitumine töötaja suhtes oli pahauskne ja manipuleeriv.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		Tööandja leiab, et ülesõtlemine on tühine ning on seisukohal, et tööandjal on õigus juhtida töötaja tähelepanu tema poolt töölepinguga võetud kohustuste rikkumisele, isegi kui see on töötaja jaoks ebamugav või häiriv.	
27	25.05.2023, 4-1/886/23 Naine Tegevusala: põhikoolide tegevus Märksõna: psühholoogiline ohutegur, diskrimineerimine Otsus jõustunud.	<p>Töötaja (avaldaaja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesõtlemlse tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise ja hüvitise nõudes.</p> <p>Õpetajana töötava töötajaga õeldi töõsuhe üles väidetavate kaebuste ning intsidendi tõttu, kus õpetaja viskas tunnist välja teise klassi õpilase, kes tegeles töötaja sõnul pideva vaimse vägivallaga. Tegemist oli haridusliku erivajadusega lapsega. Lisaks leidis töötaja, et tööandja diskrimineeris, eelistades vene emakeelega inimesi eesti emakeelega inimestele.</p> <p>Tööandja sõnul sattus avaldaja õpilastega konflikti juba esimestel töökuudel, kui viis läbi tunde asendades partnerõpetajat. Juhtkond käis korduvalt probleeme lahendamasa, mis olid tekkinud projektiõpetaja ebaprofessionaalsusest. Avaldaja tõstis korduvalt laste peale häält, sõimates neid lollideks, oinasteks ja rumalateks inimesteks, kes ei peaks Eestimaal elama. Samuti ütles ta korduvalt valjuhäälselt välja õpilastele lause: „Kui sulle eesti keel ja Eesti ei meeldi, mine üle Narva silla!“. Samuti väitis avaldaja pidevalt ja korduvalt, et lastel puudub armastus eesti keele vastu, kuigi see on õpetaja esmane ülesanne kujundada õpilastes keelt, kultuuri ja väärtusi. Selle asemel, et eelnevalt mainitut teha, kritiseeris avaldaja pidevalt seda, mis on jäänud tema arvates tegemata.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldasa töötaja avalduse osaliselt.</p> <p>Vastaspool ei ole tõendanud, et avaldaja oleks õpilase suhtes kasutanud füüsilist jõudu. Märkuse tegemist töövaidluskomisjon rikkumisena ei tuvasta, kuivõrd mõlemad pooled kinnitasid, et kooli esimesel korrusel on mobiiltelefoni kasutamise keeld.</p> <p>Vastaspool viitab töölepingu ülesõtlemlsavalduses 13.04.2023 toimunud intsidendile. Pooled ei vaidle selle üle, et õpilane kukkus toolilt ja et avaldaja saatis õpilase tunnist välja ukse taha. Avaldaja ei eita, et ta õpilase tunnist välja viskas ja õpilast ukse taga ei jälginud. Vastaspool on selgitanud, et õpilasel tekkis trauma ja ta käis samal päeval EMO-s. Töövaidlusavaldusest tuleneb, et avaldaja tunnistab selles oma viga. Seega on tõendatud, et avaldaja käitus 13.04.2023 õpetajale mittekohaselt, visates õpilase tunnist välja ning jättes õpilase järelevalveta.</p> <p>Töövaidluskomisjon leiab, et avaldaja, lähtuvalt asjaolust, et ta töötas õpetajana ning tema vastutada olid kõik klassi õpilased, oleks pidanud õpilase kukkumisel pöörama esmalt tähelepanu sellele, kas õpilane sai viga. Avaldaja viskas õpilase aga pärast kukkumist klassist välja ilma, et oleks jälginud õpilase (tervislikku) seisundit. Arvesse tuleb võtta asjaolu, et tegemist oli 2. klassi õpilasega.</p> <p>Vastaspool viitab avaldaja sõnakasutusele, kus avaldaja on nimetanud õpilasi erinevate nimetustega. Töövaidluskomisjon leiab, võttes arvesse avaldaja esitatud seletusi töövaidluskomisjonile (töövaidlusavalduse puuduste kõrvaldamine ja lisaselgitused), et avaldaja selline sõnakasutus ka igapäevaselt töõsituatsioonides on eluliselt usutav.</p> <p>Töövaidluskomisjoni hinnangul ei ole vastaspool tõendanud, et avaldaja on toime pannud sellised olulised ja rasked rikkumised, mille tõttu võib töölepingu erakorraliselt TLS § 88 lg 1 p 3 alusel ilma eelneva hoiatamiseta üles õelda. Seetõttu on ülesõtlemlse tühine. Tõendatud on üksnes asjaolu, et avaldaja viskas õpilase tunnist välja ja jättis 2. klassi õpilase ilme järelevalveta klassi ukse taha.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			Töövaidluskomisjon leidis, võttes arvesse mõlema poole huve ja kaaludes kõiki asjaolusid kogumis, leidis, et mõistlik hüvitis on 500 euro ulatuses. Seega mõistab töövaidluskomisjon vastaspoolelt avaldaja kasuks välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel summas 500 eurot bruto.
28	31.05.2023, 4-1/921/23 Mees Tegevusala: jaemüük Märksõna: töökius Otsus jõustunud.	Töötaja avaldus töövaidluskomisjonile töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise ja hüvitise nõudes. Tööandja ütles töötajaga töösuhte usalduse kaotuse tõttu üles. Üheks etteheiteks töötaja osas oli asjaolu, et tema otsene alluv ütles töösuhte üles, süüdistades töötajat töökiusamises ja ahistamises. Töötaja, juhina, märkis sisesüsteemi töösuhte lõppemise aluseks poolte kokkuleppe, et toimunud varjata. Töötaja hinnangul on tööandja etteheited alusetud. Uurimisel selgus, et kiusamist ei toimunud.	Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt. Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja poolt toime pandud tegu (paragrahvi muutmine tööandja sisesüsteemis) ei ole piisavalt oluline ja mõjuv põhjus töösuhte erakorraliseks ülesütlemiseks päevapealt ilma ette hoiatamata. Samuti ei ole töötaja toime pannud sellist tegu, millega võis põhjustada tööandja usalduse kaotuse enda vastu. Lähtudes eeltoodust leiab komisjon, et avaldajapoolne tegu ei ole proportsioonis tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõttega, tööandjal polnud piisavalt olulist ja mõjuvat põhjust töölepingu ülesütlemiseks ja töötajat pole hoiatatud, seetõttu tuleb lugeda töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 3 ja p 5 alusel tühiseks. Töövaidluskomisjon mõistab TLS § 109 lg 1 tulenevalt tööandjalt avaldaja kasuks välja hüvitise summas 3767,20 eurot (bruto), mis on avaldaja kahe kuu keskmine töötasu tööandja poolt esitatud arvestuse alusel. Komisjon kaalus hüvitise suuruse määramisel ülesütlemise aluseks olnud asjaolusid (väiksed eksimused töös esinesid) ja töösuhte kestust ning seda, et töötajaga on tööleping üles öeldud ette hoiatamata.
29	02.06.2023, 4-1/930/23 Mees Tegevusala: telekommunikatsiooni- seadmete jaemüük Märksõnad: töökius, ebasoodne kohtlemine, mittevaraline kahju	Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töökiusamise tuvastamise, töötaja ebasoodsa kohtlemise tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registris kande tegemise, hüvitise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes. Tööandja selgituste kohaselt hakkas alates 2023.a märtsi teisest poolest tööandjale laekuma nii suulist kui kirjalikku informatsiooni kolleegidelt (sh majasiseselt teistest osakondadest), klientidelt ja tarnijatelt/koostööpartneritelt töötaja ettearvatu, agressiivse, ärritava, konfliktse, nn väljakutsuva, ebastabiilse ja ebasobiva keelekasutusega käitumise ja suhtlusstiili kohta. Töötaja kolleegid olid täheldanud, et töökohas on õhkkond	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>muutunud, töötajat kardetakse ning temaga ei julgeta kahekesi jääda. Kolleegidele jäi töötaja käitumisest mulje, et suheldes töötajaga kui töötaja on ärritunud ja agressiivne, võib töötaja muutuda ka füüsiliselt vägivaldseks. Töötaja seletamatute reaktsioonidega tuli tegeleda ka tema vahetul ülemusel. Kuna tegemist on äärmiselt vastutusrikka ametikohaga, ei pidanud tööandja kaebuste laekumiste jätkumisel töösuhte jätkumist võimalikuks ning ütles töölepingu erakorraliselt üles töötajast tuleneval põhjusel TLS § 88 lg 1 alusel. Tööandja jaoks oli väga oluline, et töötaja oleks hea suhtlemisoskusega ning psüühiliselt stabiilne. Mh oli töökohal vajalikuks isikuomaduseks meeskonnatöövõimelisus.</p> <p>Töötajal vahetu juht muutus. Uus juht viis end osakonna tööga kurssi ning sai selle käigus murettekitavatest intsidentidest teada. See, et töötaja tajus tema jaoks ebameeldivate teemade käsitlemist diskrimineerimisena, ei muuda toimunud töökiusuks või ebasoodsaks kohtlemiseks.</p> <p>Seoses töötaja kolleegide edastatud viidetega töötaja võimalikele tervislikele probleemidele märgib tööandja, et töötaja käis ca aprilli keskel töötervishoiuarsti juures, kuid viimaselt ei saanud tööandja töötaja võimalike terviseprobleemide kohta infot.</p> <p>Töötaja sõnul ei olnud teda märtsikuus kontoriski ning tööandja pole tõendanud, et täiendavad kaebused oleksid reaalsed.</p>	
30	<p>16.06.2023, 4-1/995/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: hambaravi osutamine</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni diskrimineerimise tuvastamise nõudes ning diskrimineerimisega seonduva kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Töötaja koondati, kuid tema asemel jäi tööle tema asendaja. Töötaja leiab, et tegemist on diskrimineerimisega.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja nõude.</p> <p>Tööandja vastusest on võimalik järeldada, et tööandja pakkus töötaja asendajale täiskoormusega assistendi ametikohta, mis hõlmas muuhulgas töö tegemist registratuuris. TVK järeldab, et tööandjal puudusid TLS § 89 lg-st 1 tulenevad alused töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Tööandja ütles töölepingu üles muudel põhjustel. TVK hinnangul kohtles tööandja töötajat võrreldes asendajaga ebavõrdset.</p>

<p>Märksõnad: diskrimineerimine</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Tööandja vaidles vastu diskrimineerimise tuvastamise nõudele ning diskrimineerimisega seonduva kahju hüvitamise nõudele.</p> <p>Tööandja võttis vastu otsuse, mille kohaselt hakkasid hambaarsti assistendid ise oma arstide patsiente registreerima ja nendega suhtlema, mistõttu pidas tööandja võimalikuks registraatori ametikoha koondamist. Vaba assistendi kohta pakkus tööandja esmalt töötajale, millest töötaja keeldus, soovides jätkata registraatorina. Esmalt pakkus tööandja töötajale assistendi kohta 0,5 töökoormusega. Pärast seda, kui töötaja oli assistendi kohast loobunud, pakkus tööandja seda töötaja asendajale, kes koha vastu võttis. Sellega oli assistendi vakantne koht täidetud, mis tekitas olukorra, kus tööandja ei olnud töötajale kokkulepitud registraatori tööd pakkuda. Tööandja hinnangul on alusetu töötaja arvamus, et otsustati koondada vanemlike kohustuste täitmise tõttu.</p> <p>Töötaja saatis oma asendajale järgmise sõnumi: „Huvi pärast küsin, mis ametipositsioonil Sa nüüd siis oled, assistent, juhiabi?“ Asendaja saatis töötajale järgmise sõnumi: „Mina olin valmis lahkuma ja otsisin tööd kui juhataja ettepaneku tegi jätkata assistendi kohal. Õpin assistenti ja registratuuris.“ Töötaja küsimusele, miks tööandja sai pakkuda asendajale täiskohta, kuid töötajal mitte, vastas tööandja TVK istungil järgmist: „Töölepingus oli pool kohta.“</p> <p>Kolleeg saatis 31.05.2023 töötajale järgmise sõnumi: „Läksin kohe juhi juurde aru pärima. Saan aru, et ta kardab Sinu puudumisi laste pärast.“ Tööandja selgitas TVK istungil järgmist: „Kui tööandja võtab inimese tööle, siis võtab kogu pere tööle. Alati räägitud, kuidas läheb lastel, mehel, kõigil. Kui see kontekstist välja kiskuda, siis hea, et niigi läks. Kui arutame, mida on vaja teha ja kui laps on haige, mis siis saab.“ Tööandja hinnangul on alusetu töötaja arvamus, et ta otsustati koondada vanemlike kohustuste täitmise tõttu.</p>	<p>Tööandja pidas võimalikuks pakkuda asendajale täistööajaga tööd assistendina (sh registraatori kohustusi täites), kuid ei näinud vastavat võimalust ette töötaja jaoks, kuigi töötajal olid olemas kõik teadmised ja oskused selleks, et nimetatud tööd teha. Töötaja selgitas TVK istungil, et ta põhjendas tööandjale omapoolset vajadust täistöökohta järele. Töötaja viitas abikaasa halvale tervisele ning andis selles tulenevalt tööandjale teada, et täistöökohta olemasolu on pere hakkamasaamiseks vajalik.</p> <p>Kolleegi 31.05.2023 sõnum tõendab TVK hinnangul tööandja kaalutlusi töötajaga töölepingu jätkamise osas. Kolleegi 31.05.2023 sõnumist ning töötaja selgitustes poolte vahel toimunud vestluse osas seoses laste haigestumisega on võimalik järeldada, et tööandja ei soovinud töötajaga töösuhet jätkata olukorras, kus töötaja tööl käimine seoses laste võimaliku haigestumisega võib olla takistatud ning sellest tulenevalt ebakorrapärane. Olukorras, kus tööandja oli teadlik, et töötaja jaoks on täistööajaga töötamine oluline, on tööandja poolt pahatahtlik pakkuda töötajale poole kohaga tööd olukorras, kus tööandjal oli võimalus pakkuda töötajale täistöökohaga tööd. TVK hinnangul oli tööandja vastavasisuline käitumine tõlgendatav tööandjapoolse sooviga soodustada töösuhete lõppemist. Kuna töötaja ise ei asunud töösuhet lõpetama, siis ütles tööandja ise töölepingu erakorraliselt üles alusel, mis tegelikkusele ei vastanud. Kuna tööandja soov soodustada töösuhete lõppemist oli tingitud töötaja perekondlike kohustuste täitmise võimalikust mõjust töökohustuste täitmisele tööandja juures, siis järeldab TVK sellest, et sama põhjus suunas tööandjat ka töölepingut lõpetama.</p> <p>TVK loeb tuvastatuks, et tööandja on kohelnud töötajat perekondlike kohustuste täitmise tõttu halvemini võrreldes teise isikuga samalaadses olukorras. TVK hinnangul on tööandja käitumine käsitletav töötaja otsese soolise diskrimineerimisena. TVK on seisukohal, et perekondlike kohustuste täitmise tõttu ei tohi kedagi teistest halvemini kohelda. Samuti ei ole õige vallandada töölt inimest, kes täidab oma perekondlike kohustusi. Tööandja peab tagama, et kõiki töötajaid koheldaks võrdselt ning et töötajal, kes on perekondlike kohustustega hõivatud, oleksid teistega võrdsed võimalused.</p> <p>VõrdKS § 3 lg 6 kohaselt peetakse diskrimineerivaks ka sellist tegevust, kui isikut koheldakse teistest halvemini või talle kaasnevad negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta või toetanud isikut, kes on esitanud sellise kaebuse. Töötaja küsimusele, kas tööandja avaldas asendajale töötaja koondamise põhjused, vastas asendaja järgmist: „Et sa olid töökaitseesse läinud ja talle see üldse ei</p>
--	---	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>Tööandja selgitus kinnitab töötaja väidet, et pooled rääkisid omavahel töö tegemisest tingimustel, kui laps haigestub.</p>	<p>sobinud, et koostööd jätkata." TVK tuvastas, et tööandja diskrimineeris töötajat lisaks VõrdKS § 3 lg 6 alusel seoses töötajapoolse kaebuse esitamisega diskrimineerimise kohta.</p> <p>Tööandja maksis töötajale TLS § 109 lg 1 hüvitise vabatahtlikult. Lisaks mõistis töövaidluskomisjon töötaja kasuks välja mittevaralise kahju hüvitise. Lähtudes VõrdKS § 24 lg-st 3 ning VÕS § 134 lg-st 6, mille alusel tuleb hüvitise suuruse määramisel arvestada mh diskrimineerimise ulatust, kestust, laadi, sh seda, et hageja kaotas diskrimineerimise tõttu pikaajalise töökoha, ja tööandja varalist seisundit (mis nähtub tööandja bilansist ning kasumiaruandest), peab tööandja maksma töötajale mittevaralise kahju hüvitisena 3231 eurot (neto).</p>
31	<p>20.06.2023, 4-1/1018/23 Naine Tegevusala: lasteaedade tegevus Märksõnad: töökius, mittevaraline kahju, basoodne kohtlemine</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes seoses vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, taotluses töövaidluskomisjoni poolt töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Töötaja viibis töövõimetuslehel, mille katkestas, et kasutada seejärel ära oma ette tehtud töötunnid. Pärast seda alustas tööandja töötaja suhtes igapäevast töökiusu. Kui töötaja peale haiguslehte tööle läks, vaatasid töökaaslased imelike nägudega, isegi küsiti, et kas töötaja tuli tõesti tööle - neile teadaolevalt oli teda juba vallandatud! Rühmas olin õpetaja abi huviorbiidis iga oma liigutuse ja sõnaga, lastelegi teatas ta, et „tädi H valab teile kohe kastekannuga tarkust pähe“ ja tegi muid inetuid märkusi (lastel on igav jne). Õppealajuhataja käis rühma laste kuuldes töötaja peale häält tõstmas - mööbel olevat vale kõrgusega, miks töötaja seletuskirja ei kirjuta jne. Majasisesel nõupidamisel märgiti töötaja rühm ära, kui lastevanemate kaebuste objekt (lastel kindad märjad, pildistamine lapsi, karjumine), kuigi hiljem seda vanematega arutledes polnud rühma vanemate poolt juhtkonnale esitatud mingit kaebust. Direktor püüdis töötajat igapäevaselt asetada töökaaslaste silmis halba valgusse, lasteaia töökeskkond oli muudetud töötaja jaoks</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>kohaks, milles töötaja pidi end tundma tõrjutuna ja justkui „süüdlasena“.</p> <p>19.06.2023 postitas direktori abikaasa facebooki valla grupi lehel info töötaja kohta, mis oli täis vihjeid delikaatsetele isikuandmetele (tervislik seisund, kahtlase diagnoosi püstitamine) ja ebamääraseid vihjed vandenõulikule tegevusele.</p> <p>22.06.2023 tööandja esitas töötajale koondamisteate.</p> <p>Tööandja leiab, et töötaja ei ole põhjendanud, milles seisneb ebavõrdne kohtlemine, kiusamine ja ahistamine.</p> <p>Õppealajuhataja on tuvastanud keskmise rühma töötajate töös puudusi, millest on teavitatud kogu rühma töötajaid diskreetselt, sh ka töötajat. Samuti on lastevanemate pöördumistes ja töötaja kirjelduses viidatud etteheidetest informeeritud töötajat diskreetselt, kellegi autoriteeti õhnestamata. Õppealajuhataja ametijuhendist tulenevalt nõustab ja juhendab ta pedagooge õppe- ja kasvatustegevuse läbiviimise ning korraldamise küsimustes ja teostab õppe- ja kasvatusalast sisekontrolli, mistõttu tal on õigus nõuda töötajatelt töös esinenud puuduste kõrvaldamist.</p> <p>Lasteaiale teadaolevalt, väljendas direktor facebooki postitusest teada saades abikaasale antud intsidendi osas oma pahameelt ja soovi, et ta töötaja ees vabandaks.</p> <p>Faktilised asjaolud viitavad lasteaia hinnangul sellele, et tegemist ei ole mitte tööandja poolt töötaja suunal teostatava töökiusamisega, vaid kahe füüsilise isiku (töötaja ja direktor) vahelise konfliktiga, mis pole leidnud lahendust.</p>	
32	10.07.2023, 4-1/1113/23	Töötaja (avaldaja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>Mees</p> <p>Tegevusala: kinnisvara üürileandmine</p> <p>Märksõnad: töökius, mittevahaline kahju, ebavõrdne kohtlemine</p>	<p>lõpetamiseks töövaidluskomisjoni poolt TLS § 107 lg 2 alusel, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel, töökiusu tuvastamise nõudes ning mittevahalise kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Töötaja juhataja ning vahetu juht vahetus ning alates aprillist kannatas töötaja enda sõnul vahetu juhi töökiusu all, mille osas juhataja midagi ette ei võtnud. Vahetu juht oli kritiseeriv, agressiivne, solvav. Juhataja kuulas pealt ja ei sekkunud. Kuigi juhataja oli lubanud, et seda enam ei juhtu, söimas mõni nädal hiljem vahetu juht töötajat si*arattaks ning seejärel karjus töötaja peale ning ässitas töötajat ennast lööma. Asja nägid pealt linnakodanikud ja kolleeg, kes puhkes selle peale nutma.</p> <p>Vahetu juht sundis avaldajat kirjutama lahkumis-avaldust. Avaldaja keeldus. Kuu aja pärast esitati töötajale koondamisteade.</p> <p>Avaldaja hinnangul oli töökoha koondamise põhjus vastaspoole töökius, mitte ametikoha kadumine. Avaldajale on töökius kaasa toonud perearsti poolt diagnoositud tugeva stressi kaasuvate unehäiretega ning tänaseks ka töökoha kaotuse. Perearst on Avaldajale soovitanud pöörduda psühhiaatri poole, kuna on Avaldajal on ka depressiooni ilmingud.</p> <p>Tööandja on seisukohal, et töötaja avalduses toodud kiidusõnad enese kui tubli töötaja kohta tulenevad ilmselt tema liiga kõrgest enesehinnangust, mis tõenäoliselt mõjutas negatiivselt ka tema suhtlust kolleegidega. Tööandja esindaja ei jaga töötaja arvamust ja otsustas koondada töötaja just seetõttu, et temaga oli raske koostööd teha: tema suhtlusviis oli ennastõigustav, ebameeldiv ja ründav, ta ei aktsepteerinud uut vahetut juhti ning pigem õhutas kollektiivis negatiivset meelestatust vahetu juhi suhtes. Töökäsud anti töötajale kirjalikult paberikandjal, ent seda, kas tööd on tehtud,</p>	
---	---	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>tegemata või millises järgus, ei olnud võimalik muul viisil teada saada, kui juhataja kutsus töötaja enda juurde ja vestles temaga vahetult, et oleks võimalik vajalikud andmed süsteemi sisestada ja tehtud tööd teostatuks märkida.</p> <p>Tööandja on seisukohal, et töötaja kirjeldus kiusamisjuhtumite kohta on ennastõigustav ja otsitud eesmärgiga tööandjale ebameeldivusi valmistada. Pigem oli töötaja ise kiusakas oma vahetu juhi suhtes, keeldudes täitmast töökorraldusi ja kõrgendades häält.</p> <p>Juhataja ei ole jätnud ühtki töötaja kaebust tähelepanuta. Juhataja on vahetule juhile teinud märkuseid, kuid valdavalt peab vahetu juhi tegevust põhjendatuks, kuivõrd töötajal oli probleeme töödistsipliiniga.</p> <p>Kahe töötaja vahelised üksikud konfliktid ei ole vaadeldavad süstemaatilise kiusuna, mille eest töötajal on olnud võimatu end kaitsta.</p>	
33	<p>26.06.2023, liitjuhtum 4-1/1043/23 (4-1/1056/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: külaliskorter</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja (avaldataja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõppemise tuvastamise ja hüvitise nõudes. Tööandja tegi vastuavalduse töötaja vastu töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes.</p> <p>Avaldataja väidab, et tema erakorralise ülesütlemisavalduse põhjuseks on</p> <ul style="list-style-type: none"> - töökohal saanud selja kahjustused - palga valesti maksmine - ühepoolne töölepingu lõpetamine - alandamine <p>Tööandja kinnitab, et ei kiusanud töötajat, töö oli korraldatud vastavalt lepingule, palk oli tasutud õigesti, töötaja ei ole kunagi pöördunud tööandja poole seoses sellega, et sai tervisekahjustuse töökohal.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab tööandja avalduse ning jättis töötaja avalduse rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon asus seisukohale, et käesolevas vaidluses ei ole avaldataja mingilgi määral tõendanud tööandjapoolset sellist mõjusat lepingu rikkumist mille tõttu tuli avaldatajal tööleping erakorraliselt ülesse öelda. Tõendamata ja paljasõnaliseks on jäänud töötaja väited töökiusust. Arusaamatu on, mida töötaja töökiusuks pidas ning millal kius aset leidis. Samuti ei selgita avaldataja milles väljendus tema võimete ära kasutamine. Avaldataja ei ole selgitanud millisel määral ja millise kuu töötasust kinnipidamisi tööandja tegi ning millisel määral on tööandja jätnud töötajale töötasu maksmata.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>34</p>	<p>10.07.2023, 4-1/1116/23 Naine Tegevusala: lasteaedade tegevus Märksõnad: mittevaraline kahju, töökius Otsus kohtus vaidlustatud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses TVK poolt töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses TVK poolt töötamise registri kannete tegemiseks nii töölepingu lõppemise õigusliku aluse kui ka kuupäeva osas, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Tööandja ütles töötajaga töösuhte usalduse kaotuse tõttu üles. Töötaja vaidlustas ülesütlemise ning viitas, et direktor on teda pikaajaliselt kiusanud. Töökius seisnes direktori vaenulikus ning ebaeetilises käitumises töötaja suhtes. Esimene töökiusu juhtum leidis aset 2009. a detsembris, kui hommikune buss ei väljunud. Sellega seoses töötaja hilines tööle, mille eest koostas tööandja töötajale 31.12.2009 noomituse. Direktoril oli kombeks kutsuda töötajat oma kabinetti suvalistel aegadel vestlusele, mille käigus direktor töötajat ähvardas ning survestas. Direktor väitis korduvalt, et ei ole töötaja tööga rahul ning et töötaja peale on esitatud mitmeid lapsevanemate kaebuseid. Väidetavaid kaebuseid tööandja töötajale ei näidanud. Lisaks andis direktor töötajale teada, et kui talle midagi ei meeldi, siis võib ta ära minna. Direktori käitumine põhjustas töötajas pidevat stressi ja hirmu. Kuna töötajal puudus ülevaade saanud kaebustest, siis ei olnud töötajal võimalik oma käitumist ka parandada. Töötajal puudus võimalus ennast töökiusu vastu kaitsta.</p> <p>01.12.2021 kutsus direktor töötaja vestlusele. Vestlusel väitis direktor, et lapsevanem oli järjekordse kaebuse esitanud. Õpetajad soovisid kaebust arutada koos lapsevanemaga, milleks direktor võimalust ei andnud. 2022.a aprillis süüdistas direktor töötajat jällegi alusetult. 2021.a paigaldati akende ette puldiga juhivad rulood. Direktor võttis puldi ära, mistõttu ei saanud töötaja rulood kasutada. Kuna direktor võttis ära ainult töötaja rühma ruloopuldi, siis on töötaja hinnangul tegemist töötajate erineva kohtlemisega.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, sh mõistis välja TLS § 109 lg 1 hüvitise kolme kuu ulatuses, kuid jättis rahuldamata mittevaralise kahju hüvitise.</p> <p>TVK hinnangul ei ole tõendatud, et töötaja oleks olnud tunnistajaks teiste väärkohtlemise juhtumite osas. Kuna töötaja oli tunnistajaks vaid ühe lapse kehalise väärkohtlemise juhtumi osas, mis leidis aset vahetult enne avaldaja poolt seletuskirja kirjutamist ning avaldaja kajastas nähtut 14.03.2023 seletuskirjas, siis järeldab TVK sellest, et töötaja on teavitamiskohustust nõuetekohaselt täitnud. Kuna töötaja ei ole lapsi ise kehaliselt väärkohelnud ega jätnud väärkohtlemise juhtumist tööandjat teavitamata, siis sellest tulenevalt puuduvad tööandjal alused töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p 5 alusel.</p> <p>Avaldaja hinnangul õigustab miinimumhüvitisest suurema hüvitise väljamõistmist asjaolu, et tööandja on väga pika aja jooksul töötajat kiusanud. TVK hinnangul tööandja töötajat kiusanud ei ole. TVK hinnangul saab põhjendatuks pidada töötaja hüvitise nõuet TLS § 109 lg-s 1 nimetatud määras ehk töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.</p> <p>Tööandjapoolne tähelepanu juhtimine ei ole TVK hinnangul käsitletav tööandjapoolse töökiusuna. TVK leiab, et isegi kui tööandja ei näidanud töötajale laekunud kaebusi tulenevalt andmekaitse piirangutest, oli töötajal võimalik sellele vaatamata anda tööandjale selgitusi enda töö kvaliteedi osas. Tööandja küsimustele/päringutele vastamine seoses töötaja töö kvaliteediga ei ole käsitletav TVK hinnangul tööandjapoolse töökiusuna, kuna tööandja kohustuseks on teostada kontrolli töötaja töö kvaliteedi üle.</p> <p>Töötaja poolt kirjeldatud ruloode puldi äravõtmise puhul ei olnud TVK hinnangul tegemist töökiusuga ega töötajate ebavõrdse kohtlemisega vaid tööandja tegevusega, mis võis olla töötaja jaoks häiriv. TVK selgitab, et töötaja võib olla häiritud, kuid see ei pruugi olla töökiusamine. Häiriva olukorra tekkides oleks töötajal olnud mõistlik pöörduda tööandja poole, et olukord lahendada. Esitatud tõenditest nähtuvalt töötaja seda teinud ei ole. Kirjeldatud juhtum ei ole TVK hinnangul käsitletav töökiusuna, vaid töötaja jaoks häiriva olukorrana, mis oleks olnud töötaja põhjendatud argumentatsiooni toel tööandja poolt kõrvaldatav.</p> <p>TVK on seisukohal, et tööandja kohustus on korraldada tööd. 17.06.2022 koosoleku protokollis valguses oli tööandjal õigus töötajate tööd</p>
-----------	--	--	--

		<p>28.08.2019 pedagoogilise nõukogu koosoleku otsusega kehtestati töökorraldus, mille kohaselt noorema sõimerühma õpetajad hakkasid liikuma koos lastega järgmisesse rühma. Hiljem tööandja otsustas, et töötaja ei saa edasi liikuda koos sõimerühmaga vanemasse astmesse, vaid peab jätkama sõimerühmas. Selleks muutis tööandja 2022.a ära 28.08.2019 pedagoogilise nõukogu otsuse. Sõimerühma lapsevanemad hakkasid koguma allkirju töötaja toetuseks, et töötaja saaks sõimerühmaga edasi liikuda. Direktor süüdistas töötajat lapsevanemate ülesäsitamises. 12.05.2022 koostas direktor töötajale noomituse allkirjade ebaseadusliku kogumise eest. Tööandja tutvustas töötajale noomitust, kuid noomituse kirjalikku dokumenti töötajale ei andnud. 09.06.2022 lapsevanematega toimunud kohtumisel avaldas direktor, et töötaja lastega vanemasse rühma kaasa ei lähe, kuna on avaldanud soovi olla sõimerühma kasvataja. Samuti väitis tööandja, et töötajal ei ole vastavat kvalifikatsiooni, et sõimerühma lastega edasi minna. Töötaja väitel direktor valetas lapsevanemtele. 2022.a juunis esitasid 16 lapsevanemat ühise avalduse, milles taotlesid, et töötaja jätkaks sama rühma lastega 2022.a sügisel ja võimalusel ka edaspidi.</p> <p>08.06.2022 esitas tööandja töötajale teate töölepingu erakorralise ülesütlemise kohta TLS § 88 lg 1 p 5 alusel. Töötaja hinnangul on tööandjapoolne ülesütlemisavaldus tühine. Töötaja väitel ei ole ta toime pannud tegu, mida tööandja talle ette heidab. Töötaja ei ole ise ühtegi last väärkohelnud. Töötaja nägi 14.03.2023 pealt ainukest väärkohtlemise juhtumit ja kirjutas ca 15 minutit peale vahejuhtumit seletuse tööandjale. Seega teavitas töötaja tööandjat koheselt väärkohtlemise juhtumist. Seega ei vasta töötaja hinnangul tööandja väide, justkui jättis töötaja väärkohtlemise juhtumist tööandja teavitamata. Väärkohtlemisest teavitamine 15</p>	<p>korraldada. Töötajat puudutavad töökorralduslikud muudatused ei olnud seega käsitletavat tööandjapoolse töökiusuna.</p> <p>TVK leiab, et nõudlikul toonil rääkimine võib olla häiriv, kuid see ei ole käsitletav töökiusuna.</p> <p>TVK leiab, et töösuhete kestel võib poolte vahel esineda erimeelsusi ning erinevatest olukordadest tingitud ebamugavustunnet ja häiritust, kuid see ei tähenda veel seda, et toimuks töökius. Töötaja, väites, et tööandja kiusas teda, peab tõendama töökiusu toimumist. Käesoleval juhul töötaja töökiusu toimumist TVK hinnangul tõendanud ei ole. Seega ei saa TVK põhjendatuks pidada töötajapoolset mittevaralise kahju hüvitamise nõuet seonduvalt väidetava töökiusuga. Kuna tõendatud ei ole, et tööandja oleks töötajat töökiusanud, siis sellest tulenevalt ei ole tõendatud töötajale mittevaralise kahju tekkimine.</p>
--	--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>minuti jooksul ei saa olla töötaja hinnangul käsitletav teavitamiskohustuse rikkumisena.</p> <p>Tööandja sõnul öeldi tööleping erakorraliselt üles, kuna töötaja oli tunnistajaks lapse korduvale kehalisele väärkohtlemisele. Töötaja rikkus teavitamiskohustust. Sellega seoses kaotas tööandja usalduse töötaja vastu TLS § 88 lg 1 p 5 alusel.</p>	
35	<p>14.07.2023, 4-1/1151/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: gümnaasiumide tegevus</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes. Töötaja ütles töösuhte üles TLS § 91 lg 2 alusel viidates ebaväärikale kohtlemisele.</p> <p>Enne töötaja vastuse saamist, said pooled kompromissile, seega pole täpsemad asjaolud teada.</p>	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.
36	<p>17.07.2023, 4-1/1164/23</p> <p>Tegevusala: lasteaedade tegevus</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur, töökius</p> <p>Otsus eelduslikult jõustunud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu kehtivuse tuvastamise nõudes kuni kuupäevani 18.07.2023, töölepingu TLS § 79 alusel mittelõppemise tuvastamise nõudes, töötasu nõudes TLS § 35 alusel ning hüvitise nõudes TLS § 100 lg 4 alusel.</p> <p>Töötaja sõnul tööandja seaduslik esindaja direktor kiusas töötajat töösuhte kestel süstemaatiliselt ja pikaajaliselt. Töökius seisnes töötaja suhtes vaenulikus ning ebaeetilises käitumises. Tööandja väitis pidevalt, et töötaja ei saa oma tööülesannete täitmisega hakkama. Sellega seoses oli töötajal pidev hirm töökaotuse ees.</p> <p>13.03.2023 leidis töötaja peres aset vahejuhtum, mille tagajärjel oli töötaja järgnevatel päevadel tugevas stressis. 14.03.2023 kutsus direktor töötaja enda kabinetti ning nõudis seletuskirja</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse.</p> <p>TVK, võttes arvesse tööandja survestavat ning ähvardavat käitumist dokumendile allkirja nõudmisel, loeb eluliselt usutavaks, et töötaja ei olnud võimeline kõrgendatud pingelolukorra tõttu toimunud adekvaatselt aru saama. Tuginedes eeltoodule, leiab TVK, et töötaja ei avaldanud 15.03.2023 kuupäeva kandvale töölepingu lõpetamise dokumendile allkirja andes oma vaba tahet. Järelikult ei saanud poolte vahel 21.11.2005 sõlmitud tööleping lõppeda TLS § 79 alusel.</p> <p>Töötaja hinnangul saab mõistlikuks hüvitise suuruseks pidada töötaja viie kuu keskmist töötasu summas 4550 eurot (bruto). Tööandja töötajaga ei nõustunud. Tööandja palus jätta töötaja hüvitise nõude TLS § 100 lg 4 alusel täies ulatuses rahuldamata.</p> <p>TVK, võttes arvesse töölepingu ülesütlemise asjaolusid ning tööandja käitumist/tegevust (survestamist, ähvardamist, eksitamist töölepingu lõppemise osas), peab põhjendatuks töötaja hüvitise nõuet suuremas summas, kui töötaja kolme kuu keskmine töötasu. Töötaja poolt tööandja</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>kirjutamist kolleegi poolt toime pandud laste väärkohtlemise kohta.</p> <p>15.03.2023 tuli direktor töötaja juurde ning andis allkirjastamiseks dokumendi. Tugeva stressiseisundi tõttu ei olnud töötaja võimeline esitatud dokumenti lugema ega sellest aru saama. Direktori nõudmisel allkirjastas töötaja dokumendi. Mõned päevad hiljem küsis töötaja tööandjalt, mis dokumendile ta allkirja andis. Direktor andis teada, et töötaja allkirjastas dokumendi töölepingu lõpetamiseks poolte kokkuleppel. Töötaja andis direktorile teada, et ei soovi töölepingut lõpetada ning soovib jätkata töö tegemist lasteaias. Töötaja palus tööandjalt võimalust töötamist jätkata kuni pensionile minekuni. Direktor oli nõus, et töötaja jätkab töö tegemist, kuid nõudis töötajalt avaldust töölt lahkumise kohta töötaja algatusel. 24.05.2023 allkirjastas töötaja avalduse töölepingu korraliseks ülesütlemiseks alates 09.05.2025. Töötaja sai aru, et tema töösuhe jätkub.</p> <p>11.06.2023 anti töötajale teada, et töösuhe on lõppenud. 12.06.2023 ütles töötaja töösuhte erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel üles.</p> <p>Tööandja väitel pani töötaja vabatahtlikult allkirja töölepingu lõpetamise kokkuleppele. Tööandja jaoks ei ole usutav, et töötaja ei saanud aru dokumendi sisust, kuna töötaja täitis stressiseisundile vaatamata oma igapäevaseid tööülesandeid. Tööandja palus jätta töötaja hüvitise nõude rahuldamata.</p> <p>Tunnistaja andis TVK istungil järgmised ütlused: „Ma olin vahetust lõpetamas, kui direktor tuli rühma ja hakkas töötajat survestama, et kirjuta alla, kirjuta alla, kirjuta alla. Ma nägin seda pealt. Töötaja reaktsioon oli selline, et töötaja minestab ära. Töötaja toetas vastu seina ja langes kükki. Direktor ei pannud üldse tähele seda, vaid ütles, et kirjuta alla või ma võtan su kriminaalsele vastutusele.“ TVK küsimusele, kas avaldaja</p>	<p>vastu esitatud hüvitise nõue TLS § 100 lg 4 alusel summas 4550 eurot (bruto) on TVK hinnangul kõiki asjaolusid arvesse võttes õiglane.</p>
--	--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

		kirjutas dokumendile alla, vastas tunnistaja järgmist: „Töötajal ei jäänud muud üle, sest tööandja survestas muudkui.	
37	18.07.2023, 4-1/1160/23 Mees Tegevusala: mööbli tootmine Märksõnad: töökius Otsus jõustunud.	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni vastu töölepingu erakorralise ülesütlemise tuvastamise, registrikande tegemise ja hüvitise ning viivise nõudes.</p> <p>Avaldaja selgitab, et erakorralise lahkumisavalduse põhjuseks oli ebaväärikas käitumine tööandja poolt, mis töötaja hinnangul on töökius. Tootmisdirektori poolne ebaväärikas võimu kuritarvitav käitumine avaldaja suhtes.</p> <p>Avaldaja paigutas koosolekuruumi (mis ühtlasi on puhkeruum ja söögituba) stendile QR-koodi ja selgitas seda sealsamas koosolekul. Põhjuseks oli, et avaldaja oleks tootmishoonesse sisenemise hetkel ametlikult tööle registreeritud. Vastuväiteid tööandja ei esitanud. Stend on kohe tootmisruumi sisenemise ukse lähedal ja sealt registreerides sai töötaja tööaega alustada uksest sisenemise hetkel. Selle aasta aprillis aga kadus kood stendilt. Tootmisdirektor vastas selgituseks, et kood ei ole kunagi seinal lubatud olnud.</p> <p>Tootmisdirektor teatas avaldajale, et töötaja puhkusele ei pääse. Võttes arvesse, et tööandja poolt polnud mõjuvat põhjust puhkuse ära jätmiseks siis selline kahjurõõmus teatamine on selgelt ebaväärikas käitumine. Soov jätta avaldaja ilma eelnevalt kokkulepitud korralisest puhkusest oli avaldaja meelest ilmne töökius. Tööandja lubas lõpuks avaldajal puhkust kasutada.</p> <p>Koosolekul anti ainult avaldajale, aga mitte teistele töötajatele, korraldus kasutada suuremate detailide jaoks mõõtudele vastavaid või suuremaid aluseid. Siiamaani olid kasutuses ainult standardsuuruses (800x1200cm) alused ja suuremad detailid oli üle ääre. Avaldajani jõudsid töötlust vajavad detailid standardsuurusel alusel.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt.</p> <p>Tööandja ei ole töölepingu töötajapoolset erakorralist ülesse ütlemist TLS § 105 lg 1 märgitud tähtaja jooksul vaidlustanud. Ülesütlemine on algusest peale kehtiv ja leping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud tähtpäeval (TLS § 105 lg 2).</p> <p>Töövaidluskomisjon kuulunud ära poolte antud ütlused ning tutvunud esitatud tõenditega pidas mõistlikuks hüvitise suuruseks töötaja ühe kuu keskmist töötasu, milleks on 1350 eurot (bruto). Töövaidluskomisjon lähtus hüvitise suuruse määramisel poolte käitumisest, avaldaja tõendamiskoormise täitmisest ning rikkumise ulatusest ja raskusest.</p>

		<p>Aga ainult avaldaja pidi otsima ja tooma suurema aluse, sellega läks aega. Ruuminappuse tõttu oli see alus rohkem ees ja segas töötegemist. Töötegemise efektiivsus kannatas.</p> <p>Avaldaja ei saanud osaleda eelmise aasta firma suvepäevadel ega jõulupeol kuna olin tööl õhtuses vahetuses.</p> <p>Tööandjal ei olnud meeste riietusruumi. Erinevalt teistest CNC-operaatoritest ja tootmistöötajatest ei olnud tööandja avaldajale riidekappi eraldanud. Tootmisruumis riideid hoida ei saanud, need läksid seal puutolmuseks ning võtsid külge spetsiifilise lõhna. Avaldaja oli sunnitud riideid hoidma ja riietuma firma puhke - söögi - koosolekuruumis.</p> <p>Selline töökius ja tööandja poolt tekitatud ebaterve õhustik põhjustas avaldajas lõpuks tööstressi. Avaldaja ei saanud tööle keskenduda. Esinesid TTOS § 9¹ lg 1 järgsed psühhosotsiaalsed ohutegurid. Hoolimata kirjalikest teadetest ja suulisest infost pole tööandja töökiusu uurimisega tegelenud ega midagi ette võtnud.</p> <p>Tööandja sõnul on kõik töötaja väited väidetava töökiusu kohta täielikult alusetud. Töötaja ei adu, et tööandja seaduslikud korraldused on töötajate jaoks täitmiseks kohustuslikud ning tööandja poolset juhendamist ei ole mõistlikult võimalik käsitleda töökiusuna.</p> <p>Tööandja kinnitab puhkusegraafikud märtsi lõpuks arvestades maksimaalselt ka töötajate soovidega ning töötajatega, kellel on eelisõiguse puhkuse ajastuse valimisel. Töötaja märkis enda eelistused puhkuse osas viimasena selliselt, et need kattusid teise töötaja poolt juba määratud puhkusaja eelistustega, mida tööandja töötajale ka selgitas.</p> <p>Seoses töötaja etteheidetega ettevõtte üritustel osalemisega seonduvalt selgitab tööandja, et ettevõtte suvepäevade toimumise ajal</p>	
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>võimaldatakse kõikidel töötajatel võtta soovi korral vaba päev, kuid töötaja ise soovis olla suvepäevade ajal tööl.</p> <p>Töötajate riietumise jaoks on tööandja rentinud ja paigaldanud vastava konteineri ning kõikidele töötajatele on tagatud privaatne koht riiete vahetamiseks ja hoiustamiseks tööpäeva jooksul.</p>	
38	<p>28.07.2023, 4-1/1211/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: eelharidus</p> <p>Märksõnad: töökius</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise ja töökiusamise tuvastamise, töölepingu töövaidluskomisjonis lõpetamise ja registrikande tegemise ning hüvitiste nõudes.</p> <p>Tööandja ütles töösuhte erakorraliselt üles. Töölepingu ülesütlemist põhjendab tööandja sellega, et töötaja on rikkunud oma töökohustusi ning on töökohale sobimatu. Töötaja sellega ei nõustu.</p> <p>Töötaja on seisukohal, et töölepingu erakorralise ülesütlemise näol on tegemist töökiusu jätkuga, mis sai alguse ajast, mil vahetus direktor, kellega töötajal tekkisid töökorralduslikes küsimustes eriarvamused. Direktor süüdistas töötajat, et ta ei ole koostööaldis. Töötaja tegi ettepanekuid õppe- ja kasvatustegevuse osas, kuid jäid selles osas direktoriga eriarvamustele.</p> <p>Töötaja pöördus lasteaia direktori poole sooviga saada psühholoogilist tuge ja nõustamist. Ta soovis minna nõustamisele koos direktoriga, et tekkinud olukorda ja konflikti lahendada, kuna tundis, et tegemist on töökiusamisega. Psühholoogilist nõustamist ta ei saanud. Asjasse sekkus vald.</p> <p>Tööandja ei nõustu. Lastekaitse spetsialistid jt tuvastasid töötaja ebaprofessionaalsuse ja töökohustuste rikkumise. Töötaja avaldas laste ja nende vanemate kohta delikaatseid isikuandmeid ja andis hinnanguid.</p>	<p>Avaldaja loobus nõudest ning menetlus lõpetati.</p>

		Etteheited töökiusu kohta on täiesti alusetud ning teadlikult eksitavad.	
39	01.08.2023, 4-1/1226/23 Naine Tegevusala: puidutööstus Märksõnad: diskrimineerimine, psühhosotsiaalsed ohutegurid Otsus jõustunud.	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõppemise tuvastamise, hüvitise TLS § 100 lg 4 alusel, puhkusehüvitise nõudes ning taotluses töötamise registrikande muutmises.</p> <p>Avaldaja asus tööle kontoriabilise ametikohal. Töötasu kokkulepe sisaldus alammääras. Alates 15.11.2021—01.04.2022 viibis avaldaja rasedus- ja sünnituspuhkusel. Alates 01.04.2022—töölepingu lõppemiseni viibis avaldaja vanemapuhkusel ning tema töösuhe oli peatatud. Avalduse kohaselt on alates 25.12.2021 vastaspool avaldaja suhtes tarvitanud vägivalda ning ähvardanud. Vastaspool on takistanud avaldaja juurdepääsu vastaspoole territooriumile. Vastaspool lubas avaldajat ebaväärikalt kohelda enda töötajatel (tööline ning raamatupidaja). 28.03.2023 saatis raamatupidaja avaldajale solvava sisuga e-kirja. Avaldaja ütles töölepingu erakorraliselt üles alates 30.03.2023 TLS § 91 lg 2 p 1 alusel.</p> <p>Avaldaja ja vastaspoole vahel on lisaks töösuhtele olnud tsiviilõiguslikud suhted (abielu, lahutus, hooldusõigus, ühisvara jagamine, sh vastaspoole ettevõtte kuulub ühisvarasse ning avaldaja on seega üks omanikest), mille tõttu probleemid ei tulene töösuhtest. Avaldaja ei täitnud sel ajal töökohustusi ning lahkarvamused on tekkinud muudel alustel. Töösuhtes pole vastaspool avaldajat ebaväärikalt kohelnud ega rikkunud võrdse kohtlemise seadust või diskrimineerinud avaldajat.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p> <p>Vastaspool ülesütlemisavaldust tähtaegselt ei vaidlustanud, seega on ülesütlemine TLS § 91 lg 2 p 1 alusel kehtiv.</p> <p>TVK selgitab, et video, milles isik lööb autot ei tõenda video tegemise aega. Videost nähtub samuti, et autos istub mitu isikut. Pole teada, kellele kuulub auto või kelle vastu on vägivald suunatud. Samuti ei nähtu videost ega pole aru saada, kuidas on võimalik käitumismaneer seotud töösuhtega. Eeltoodu tõttu leiab TVK, et video auto osas pole asjakohane tõend TvLS § 45 lg 1 mõistes ning ei tõenda ebaväärikat kohtlemist töösuhte ajal.</p> <p>Avaldaja esitas ebaväärika kohtlemise tõendamiseks täiendavalt sõnumivahetuse (Whatsapp) raamatupidajaga. Esmalt nõustub TVK vastaspoolega, et sõnumivahetusest pole tuvastatav sõnumite edastamise aeg ja seega tõendile tuginemise asjakohasus vaidluses. Täiendavalt selgitab TVK, et vastaspool selgitas istungil 12.09.2023, et raamatupidaja osutab vastaspoolele teenust juriidilise isiku alt. Avaldaja pole TVK-le tõendanud, et tegemist oleks vastaspoole töötaja või vastaspoole esindaja poolt edastatud sõnumiga. Seega TVK hinnangul pole tegemist vastaspoole töötajaga, kelle käitumist oleks vastaspoolel õigus kontrollida. TVK rõhutab veelkord, et sõnumivahetuse kuvatõmmisest pole nähtav aeg, pooled, mistõttu pole tegemist asjakohase tõendiga. Samal ajal lisab TVK, et tõendist nähtub avaldaja ja teise isiku suhtlemine muudel teemadel (poisslapse osas) ning et suhtlust on alustanud avaldaja ähvardustega (vangla osas). Eeltoodu tõttu leiab TVK, et tõend ei puutu töövaidlusesse TvLS § 45 lg 1 mõistes ning ei tõenda avaldaja väiteid ebaväärika kohtlemise olemasolu kohta.</p> <p>TVK hinnangul tõendab 05.09.2023 esitatud avaldaja video nimetusega IMG_2390 pooltevahelise suhtluse probleeme. Sealhulgas nähtub, et avaldajat või tema kaaslast ei soovita vastaspoole territooriumile. Videolt pole aru saada territooriumile saabumise alus, kuid olukorras, kus tegemist on vastaspoole töötajaga, tuleks soosida võimaliku töötaja pöördumise põhjuse ärakuulamist. TVK hinnangul nähtub videost, et töösuhte jätkamine oli võimatu poolte suhtluse tõttu, mistõttu oli alus töölepingu lõpetamiseks erakorraliselt.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			TVK võtab hüvitise määramisel arvesse, et vastaspool ei vaidlustanud ülesütlemisavaldust; vastaspool ei tasunud avaldajale puhkusehüvitist; vastaspool on teinud töötamise registrikande valel alusel ning pole seda muutnud 12.09.2023 seisuga, mistõttu puudub isikul töötuskindlustushüvitise õigus; poolte suhted olid konfliktised väljaspool töösuhet. TVK hinnangul on õiglaseks hüvitiseks avaldaja kahe kuu keskmine töötasu (725x2=1450) 1450 eurot (bruto).
40	05.08.2023, 4-1/1255/23 (eraldatud mittevaralise kahju nõue 4-1/1655/23) Tegevusala: õendusabi Märksõnad: mittevaraline kahju Otsus jõustunud.	Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitise nõuetes ning töölepingu lõpetamise, mittevaralise kahju hüvitise nõudes ja töötamise registri kande muutmise taotluses. Töötaja sõnul kaasnes talle ebaseadusliku töölepingu lõpetamisega ja töökaotusega mittevaraline kahju, mis väljendus meeleolu languses, emotsionaalses stressis ja depressioonis. Vastaspool kinnitab, et tegemist on tühise töölepingu ülesütlemisavaldusega, v.a TLS § 109 lg 1 hüvitise nõudesummaga.	Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt. Töövaidluskomisjon tuvastas usalduse kaotuse tõttu töösuhete ülesütlemise tühisuse ning mõistis töötaja kasuks välja hüvitise kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Avaldaja loobus istungil mittevaralise kahju hüvitise nõudest ning menetlus lõpetati.
41	08.08.2023, liitavaldus 4-1/1274/23 (4-1/1403/23) Tegevusala: lapsehoiuteenus Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur Otsus kohtus vaidlustatud.	Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu korraliselt üles öelduks lugemise nõuetes. Töötaja esitas vastuavalduse TLS § 100 lg 4 alusel hüvitise, kütusekompensatsiooni ja ületunnitöötasu nõudes. Töötaja ütles töösuhete üles kuna leiab, et tööandja ei ole töölepingut täitnud (kui lapsehoidja kohustus tagada turvalisus sõltub tööandjast - ei ole seda võimalik täita ning see tekitab väga tugevat stressi). Lapsed on saanud viga, kuna rühmades ei ole piisavalt kasvajatuid ja ei ole järgitud turvanõudeid lasteasutuses, st kapid on lahtised (sh kapp on lastele peale kukkunud) ja trepil puudub käsipuu). Tööandja märgib, et töötaja väited on ebaõiged. Töötaja ei ole faktilisi asjaolusid ülesütlemise avalduses välja toonud, esitatud rikkumised on	Töövaidluskomisjon rahuldab tööandja avalduse täies ulatuses ning jättis töötaja avalduse rahuldamata. Töövaidluskomisjonile esitatud tõenditest on võimalik järeldada üksnes seda, et kuigi töötaja tööruumides lastehoiu oli kapp, mis kukkus lapsele peale, andis töötaja sellest tööandjale teada ja tööandja kõrvaldas kapi töötaja tööruumidest. Eelnevast järeldab töövaidluskomisjon esitatud asjaolusid ja tõendeid hinnates, et tööandja tegeles kapi teisaldamisega selle kohta infot saades koheselt. Seega ei ole tegemist tööandja kohustuse olulise rikkumisega. Töötaja heidab tööandjale ette ka seda, et trepil puudub käsipuu. Töötaja on esitanud kirjavahetuse tööandjaga, kus ta kirjeldab, et tal on söögi toomisega raskusi, kuna kolm last ei kõnni ise trepist. Muid tõendeid avaldaja antud asjaolu kohta esitanud ei ole. Vastaspool on tõendanud Terviseameti dokumendiga, et lapsehoiu hoone ja sisseseade on kooskõlas kehtivate tervisekaitsenõuetega. Kuivõrd töötaja väide trepi käsipuu vajalikkuse kohta on tõendamata ning tööandja on tõendanud

	<p>üldsõnalised ja konkretiseerimata. Töölepingu erakorralisel ülesütlemlisel on töötaja kohustatud tõendama tööandjapoolset olulise kohustuse rikkumist ehk töötaja peab tõendama mõjuva põhjuse olemasolu. Töötaja pole tõendanud väidetavaid tööandja rikkumisi. Tööandja märgib, et töötaja sellised etteheited tulevad talle üllatuslikult - töötaja pole kordagi tööandja poole selliste muredega pöördunud ega neid ülesütlemlisele eelnevalt avaldanud.</p> <p>Samuti ei saa igat tööandjapoolset kohustuste rikkumist või mittenouetekohast täitmist pidada oluliseks rikkumiseks. Ka olulise rikkumise aset leidmist tuleb töötajal selgitada ja tõendada. Rikkumise olulisuse ja mõjususe hindamiseks tuleb aluseks võtta töötaja töölepingu ülesütlemlisavalduses toodu, hilisem avalduse sisustamine ei saa olla töölepingu ülesütlemlise hindamisel olulise tähtsusega.</p> <p>Tööandja on saanud ruumide osas kooskõlastuse Tervisematilt ning puuduvad ettekirjutused käsipuude vm osas. Kuivõrd tegemist on rendipinnaga, siis puudub tööandjal võimalus nõuda käsipuu paigaldust olukorras, kus see pole lapsehoiuteenuse osutamiseks seadusest tulenevalt nõutav. Seega on ruumid ohutud. Lastehoiu teenusel olevate lastega pole juhtunud ühtegi õnnetust.</p> <p>Samuti on eksitav ja ebaõige töötaja väide justkui lastehoiu poleks piisaval määral personali. Tööandja möönab, et ettevõttes üldiselt ning teiste rühmadega seonduvalt on olnud muresid seoses tööjõu leidmisega, kuid tööandja ei nõustu, et see oleks kuidagi töötajat mõjutanud.</p> <p>Tööandja märgib, et rühma füüsiline keskkond on olnud sama kogu töötatud aja. Seega töötaja pidi rühma väidetavatest puudustest olema teadlik juba varem ning tööandja hinnangul on mõistlik aeg möödunud.</p>	<p>hoone ja selle sisu vastavuse seaduses sätestatud nõuetele, ei tuvasta töövaidluskomisjon antud asjaolus avaldaja kohustuse olulist rikkumist.</p> <p>Töövaidluskomisjon möönab, et vastaspoolel oli õigus teha avaldajale ettepanekuid töökeskkonnas paremaks muutmiseks, kuivõrd töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 12 lg 3 I lause kohaselt on tööandja ja töötaja kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd.</p> <p>Vastaspool tugineb töölepingu ülesütlemlisel ka asjaolule, et lastehoiu puudus vajalik arv lapsehoidjaid (st et vastaspool töötas pidevalt üksi), kuivõrd lastehoiu olid üldjuhul alla kolmeaastased lapsed. Sotsiaalhoolekande seaduse (SHS) § 453 lg 2 p 2 sätestab, et lapsehoidja võib hoida väljaspool lapsehoiuteenust saava lapse eluruume korraka kuni kümnet last, kaasa arvatud lapsehoidja enda samal ajal hooldamist vajavad isikud. SHS § 453 lg 3 sätestab, et kui lapsehoiuteenust saab korraka rohkem kui viis last, loetakse kõiki lapsehoiuteenust saavaid raske või sügava puudega lapsi, alla kolmeaastaseid lapsi ning lapsehoidja enda samal ajal hooldamist vajavaid raske või sügava puudega isikuid ja alla kolmeaastaseid lapsi kahe lapse eest. On tõendatud, et lastehoiu ei ole perioodil 2022. aasta septembrist kuni 2023. aasta juunini olnud üle 10 lapse (paaril päeval) ning pigem on lapsi olnud keskmiselt 6-7. Asjaolusid, kui vanad olid lapsed ehk kas neid tuleb lugeda kahe lapse eest ja kui palju lapsehoidjaid pidi lastehoiu vastavalt SHS § 453 lg-le 3 töötama, töövaidluskomisjonile tõendatud ei ole, mistõttu ei saa töövaidluskomisjon seda ka hinnata.</p> <p>Töötaja tugineb töölepingu erakorralisel ülesütlemlisel üldiselt ka asjaolule, et eeltoodud põhjustel tekkis töötajal tööstress, mida ta ravib psühhiaatri juures. Kuivõrd eelpool analüüsitud töötaja poolt välja toodud rikkumised ei ole leidnud tõendamist, ei saa töövaidluskomisjon järeldada, et vastaspoole tervislik seisund on põhjuslikus seoses avaldaja töökeskkonnaga ja töösuhtega. Töötaja ei ole tõendanud, et tal esines mõjuv põhjus töölepingu erakorraliseks ülesütlemliseks, mistõttu asub töövaidluskomisjon seisukohale, et vastaspoole 20.12.2022 esitatud töölepingu ülesütlemlisavaldus on TLS § 104 lg 1 alusel tühine.</p>
--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>Töötaja pole tõendanud, et tema tervis oleks halvenenud. Ka ei ole tööandjale teadaolevalt töötaja väited psüühilise tervise halvenemisest seotud töökeskkonnaga. Töötaja on juba töötamise ajal pöördunud psühholoogi vastuvõtule seoses isiklike probleemidega ning tööandja on olnud igati toetav ning vastutulelik. Seega väited, et tervise halvenemise ja töölepingu rikkumise vahel esinevad seosed, on ebaõiged ja paljasõnalised.</p>	
42	<p>14.08.2023, 4-1/1303/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: programmeerimine</p> <p>Märksõnad: diskrimineerimine</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte ülesütlemise tühisuse ja diskrimineerimise tuvastamise ja hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja koondati, peale seda, kui ta avaldas soovi 9-kuuse lapse kõrvalt tööle naasta. Tööandja väitis, et avaldajale ei olnud tööd pakkuda, samuti ei olnud avaldajale võimalik muud tööd pakkuda. Tööandja sõnul võivad mõistetavalt aja jooksul tööandja äritegevuses asjaolud muutuda, sh toimusid muutused ka avaldaja töölt eemal oldud aja jooksul. Turuolukord IT-valdkonnas on pidevas muutumises – muutuvad klientide vajadused, muutuvad projektid ja muutuvad rollid, mida projektide täitmiseks vaja läheb.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt.</p> <p>Käesoleval juhul on vastaspoole väited koondamissituatsiooni olemasolu osas jäänud paljasõnaliseks. Arvestades TLS § 92 tulenevat pööratud tõendamiskohustust ei ole vastaspool veenvalt tõendanud töölepingu lõpetamiseks majandusliku põhjuse olemasolu ega avaldaja koondamise vajadust.</p> <p>Töövaidluskomisjoni hinnangul pole vastaspool pidanud kinni ülesütlemiskaitse põhimõttest, mille puhul peaks ülesütlemine olema pooltele selge ja arusaadav ning viimane lahendus. Samuti ei ole vastaspool veenvalt tõendanud, et avaldaja, kui alla kolmeaastase lapse vanema puhul rakendati kõiki võimalikke meetmeid töösuhte jätkamiseks.</p> <p>Töövaidluskomisjon võtab hüvitise määramisel arvesse, et avaldajaga lõpetati tööleping õigusvastaselt. Eeltoodu põhjal mõistab töövaidluskomisjon vastaspoolelt avaldaja kasuks välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel brutosummas 5700 eurot, mis vastab avaldaja kolme kuu suurusele keskmisele töötasule.</p> <p>Töövaidluskomisjon on seisukohal, et esitatud tõendite kohaselt on koondamine olnud avaldajat diskrimineeriv, kuivõrd vastaspool ei ole vastupidist tõendanud. Diskrimineerimisele viitab ka asjaolu, et emapuhkusel viibimise tõttu jäi avaldaja ilma võrdsest võimalusest ettevõttes areneda ning ennast tööga kindlustada. Samuti ei ole vastaspool veenvalt tõendanud, et on järginud TLS § 89 lg 5 sätestatud eelisõigust.</p> <p>07.03.2023 muutus TLS § 109 lg 1 ja 2 regulatsioon ning lisandus juurde põhimõte, et TLS § 109 hüvitisele ei kohaldata võlaõigusseaduse 7. peatükis sätestatud ning et hüvitise suurust ei ole lubatud vähendada riigi</p>

			<p>poolt isikule makstavate hüvitiste ja toetuste võrra. Enne TLS muutumist oli Riigikohus (RKTko 3-2-1-167-16, p-d 13-15) seisukohal, et TLS § 109 hüvitise näol on tegemist kahjuhüvitisega, mis hõlmab endas erinevaid kahju liike nagu varaline ja mittevaraline kahju. Seadusandja eesmärk TLS § 109 muutmisel oli hüvitise määramine kui preventiivne ning rikkumist kompenseeriv, aga mitte varalise ja mittevaralise kahju hüvitamiseks. See tähendab, et avaldajal on lisaks TLS § 109 hüvitisele õigus nõuda ka kahjuhüvitist, kuivõrd hüvitiste eesmärgid on erinevad. Seega on aegunud ka Riigikohtu 10 seisukoht, mille kohaselt mõistetakse rahaline hüvitis diskrimineerimise eest välja TLS § 109 lg 1 alusel.</p> <p>Töövaidluskomisjon nõustub, et 26 kuu töötasu on kehtivat õigust, kohtupraktikat ning asjaolusid arvestades ebaproportsionaalselt suur. Avaldaja ei ole põhjendanud kahjuhüvitise nõuet muuga, kui sellega, et tegemist on saamata jäänud sissetulekuga kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Kahjuhüvitise eesmärgiks on tekkinud või tekkiva kahju hüvitamine; tegemist ei ole karistusliku hüvitisega, mis võiks viia töötaja põhjendamatu rikastumiseni. Töövaidluskomisjon on seisukohal, et väikelapsevanema sissetulek peaks olema tagatud lapse lasteaeda minemiseni.</p> <p>Alla kolmeaastane laps on lapsevanemast tugevalt sõltuv, mis tähendab seda, et töö peab olema vanema jaoks paindlik ja vajadusel peab lapsel olema võimalus lasteaias käia. On üldtuntud teadmine, et uue töökoha leidmine väikese lapse kõrvalt võib osutuda keeruliseks, seda toetavad ka statistika ning uuringud. Puudub vaidlus, et avaldaja pere ühel vanemal on õigus vanemahüvitisele kuni lapse pooleteise aasta saamiseni. Seega on leibkonnas selle ajani kaks sissetulekut olemas ning saamata jäänud sissetuleku hüvitamine ei ole vajalik. Lapsevanemal on õigus ja võimalus panna laps (sobiva töö otsimiseks või leidmisel) lasteaeda, sest koolieelse lasteasutuse seaduse § 10 lg 1 kohaselt loob valla- või linnavalitsus kõigile pooleteise- kuni seitsmeaastastele lastele, kelle elukoht on antud valla või linna haldusterritooriumil ning kelle vanemad seda soovivad, võimaluse käia teeninduspiirkonna lasteasutuses. Laste koolieelsesse lasteasutusse vastuvõtmise ja sealt väljaarvamise kord § 6 lg 1 kohaselt on lasteasutuse rühmade moodustamise periood 1. maist kuni 15. augustini. Vabade kohtade olemasolul võetakse lapsi lasteasutusse kogu aasta kestel, kuid see ei ole garanteeritud ning vajaliku koha leidmine aasta kestel võib osutuda aeganõudvaks, arvestades üldtuntud asjaolu, et Tallinnas on lasteaiakohtade puudus. Avaldaja laps saab pooleteise aastaseks aprillis 2024. Kuivõrd rühmad komplekteeritakse augustiks, siis on tõenäoline, et hiljemalt augusti lõpuks on avaldaja lapsele lasteaiakoht tagatud.</p>
--	--	--	---

			<p>Lisaks tuleb lasteaeda mineku puhul arvestada esimese kuuga, mil laps vajab lasteaiaga kohanemist ning võib tihti haigestuda. Seega on avaldajal vanemahüvitise lõppemisest lapse lasteaeda minekuni ja kohanemiseni viis kuud, mil leibkonnas on üks sissetulek ning avaldajal on raskendatud lapse kõrvalt uue töö leidmine.</p> <p>Töö kaotuse korral on töötuskindlustuse seaduse § 6 lg 1 alusel õigus töötuskindlustushüvitisele kindlustatul, kes on töötuna arvele võetud tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 6 kohaselt ja kellel on töötuskindlustusstaazi vähemalt 12 kuud töötuna arvele võtmisele eelnenud 36 kuu jooksul. Antud juhul oli avaldaja jõudnud enne emapuhkusele jäämist töötada vastaspoole juures kauem kui 12 kuud, mistõttu avaldaja kvalifitseerub töötuskindlustushüvitisele. Ringkonnakohus on selgitanud, et töötaja saamata jäänud tulu on kaetud Töötukassa poolt makstud hüvitistega ning seeläbi on kahju kandnud isiku sissetulek enamjaolt säilinud. Riigikohus on leidnud, et kahjuhüvitist tuleb korrigeerida VÕS § 127 lg 5 järgi, arvates sellest maha sissetuleku, mida töötaja sai või oleks võinud saada oma tööjõudu mujal rakendades.</p> <p>Seega mõistab töövaidluskomisjon vastaspoolelt avaldaja kasuks välja kahjuhüvitise brutosummas 1900 eurot, mis vastab avaldaja ühe kuu töötasule.</p>
43	<p>17.08.2023, 4-1/1333/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: põhikoolide tegevus</p> <p>Märksõnad: töökius, diskrimineerimine</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte üles erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel, sest tööandja ei taganud töötajale kaitset diskrimineerimise eest, ei jälginud võrdse kohtlemise põhimõtet ega edendanud võrdõiguslikkust. Töötaja ja kolleegi vahel oli konflikt. Töötajale tehti hoiatus, millest ei olnud võimalik tuvastada, milles rikkumine täpselt seisnes. Töötaja sõnul direktor ei teretanud teda, ignoreeris töötajat, ei tulnud töötaja sünnipäevale jne. Hoiatuse tõttu oli töötaja sunnitud võtma haiguslehe kaheks nädalaks närvivapustuse tõttu, kolmandat nädalat viibis töötaja voodis. Töötajat piinas tugev peavalu ja südame kloppimine, ta kaotas une. Töötajal hakkas arenema depressioon. Töötaja leiab, et direktor kohtles teda kolleegiga võrreldes ebavõrdset.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse.</p> <p>Töötaja ütles töölepingu üles järgmisel põhjusel (muutmata kujul): "Teie tööandjana ei taganud minu kui töötaja kaitse diskrimineerimise eest, ei järginud võrdse kohtlemise põhimõtet ning ei edendanud võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele (töölepingu seaduse (TLS) § 3)".</p> <p>Töötaja tõi ülesütlemisavalduses mahukalt välja asjaolud, millega põhjendas ülesütlemist. Kokkuvõtlikult põhjendas töötaja enda ebavõrdset kohtlemist kahe episoodiga. Esimene episood leidis aset 2021/2023 õppeaastal pea 2 aastat tagasi ning lõppes töötaja poolt solvatud kolleegi ees vabandamisega. Teine episood toimus käesoleva aasta märtsi lõpus- aprilli alguses ning kulmineerus töötajale hoiatuse tegemisega kolleegi suhtes ebalojaalse käitumise pärast. Töötaja leidis ülesütlemisavalduses, et tööandja ei ole teda piisavalt kaitsnud ega ole teda õiglaselt kohelnud.</p>

	<p>Töötaja poolt erakorralises ülesõtlemls väljatoodud põhjendused ei pea tööandja sõnul paika ja on valed. Nimetatud olukordade juures viibinud õpetajad on olukorda hinnanud pigem vastupidiselt, tuues välja asjaolu, et vastaspool ise on tõstnud kolleegi peale häält ning teinud enda käitumisviisides emotsioonidest suunatud valikuid.</p> <p>Ülesõtlemlsavaldukes direktori käitumisele esitatud süüdistused jäävad arusaamatuks, õpetaja ei tõstatanud ühtegi küsimust antud teemadel ega informeerinud oma probleemidest direktorit.</p> <p>06.04.2023 vormistati töötajale kirjalik hoiatus ebaeetilise käitumise tõttu (kolleegide kritiseerimine õpilaste ees). Probleemi üle arutledes andis töötaja lubaduse, et taoline käitumine tema poolt enam ei kordu ning õppeaasta lõppes rahulikus meeleolus. Lapsevanemate poolt arenguevestluste käigus toodi küll veel hiljem välja, et töötaja siiski jätkas teatud määral oma käitumismustrit, arutades õpilastega konkreetse kolleegi üle.</p> <p>Töötaja süüdistused ülesõtlemlsavaldukes puudutasid varasemaid juhtumeid, mis olid toimunud ammu. Esimene sündmus toimus kaks aastat tagasi ning tööandja veenis töötajat sõbralikku koostööd jätkama kolleegiga.</p> <p>Tööandja direktor austas töötajat väga ning kindlasti ei teinud avaldajale teadlikult liiga ega käitunud solvavalt.</p>	<p>Töövaidluskomisjon leiab kõigepealt, et töölepingu ülesõtlemls on tühine esmajärjekorras põhjusel, et töötaja ei ole Töövaidluskomisjoni ülesõtlemls mõistliku aja jooksul TLS § 91 lg 4 mõttes.</p> <p>TLS § 91 lg 4 järgi võib töötaja töösuhte ülesõtlemls üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesõtlemls aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.</p> <p>Vaidlust ei ole selles, et esimene töötaja poolt ülesõtlemls alusena välja toodud intsident toimus veidi vähem, kui 2 aastat tagasi ning teine intsident käesoleva aasta märtsi lõpus- aprilli alguses, s.o. üle 4,5 kuu enne töölepingu ülesõtlemls. Nimetatud intsidendid toimusid selgelt ebamõistlikult kaua aega enne töölepingu ülesõtlemls, mistõttu ei võinud töötaja kõnealuste intsidentide põhjusel töösuhet erakorraliselt ülesõtlemls.</p> <p>Töötaja küll viitas ka tööandja juhi suhtumise muutumisele töötajasse peale töötajale hoiatuse tegemist 06.04.2023, kuid töötaja sellekohased väited olid paljasõnalised, üldsõnalised ning vastuolus ülejäänud asjades kogutud tõenditega, sh töötaja enda käitumisega. Töötaja ei väitnud ega tõendanud, et ta oleks enne töösuhte ülesõtlemls mistahes viisil ükskõik, millisele tööandja juhtivtöötajale märku andnud rahulolematusest töökeskkonna, töötajasse suhtumise või muu sellisega. Töötaja täitis tavapärasel viisil oma töökohustusi, suhtles tavapäraselt kolleegidega, sealhulgas tööandja direktoriga ning osales ühisüritustel.</p> <p>Arvestades vaidlusaluste intsidentide sisu ning olemuslikku erinevust leiab töövaidluskomisjon, et praegusel juhul ei saa töötaja tugineda nimetatud sündmustele ka kogumis. Eelnevast tulenevalt asub töövaidluskomisjon seisukohale, et töölepingu töötaja poolne erakorraline ülesõtlemls oli tühine TLS § 104 lg 1 mõttes, kuivõrd ülesõtlemls mõistlik aeg oli möödunud.</p> <p>Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja ei ole välja toonud, ei ole tõendanud ega põhistanud, milles seisnes väidetav tööandja poolt töötaja diskrimineerimise eest kaitseta jätmise, milliste asjaolude asetleidmise tõttu ei järginud tööandja töötaja hinnangul võrdse kohtlemise põhimõtet ega edendanud võrdõiguslikkust. Seega ei ole töötaja tõendanud sellise faktilise asjaolu või asjaolude asetleidmist, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Töötaja on oma eelkirjeldatud väited esitanud küll paljusõnaliselt, kuid vastaspoole väited ei ole tõendatud otseselt ega kaudselt, seega on need paljasõnalised.</p>
--	---	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>Töövaidluskomisjon selgitab, et konflikt, arusaamatus, tüli vms töötajate vahel või töötaja antipaatia teise töötaja vastu vms ei ole üldjuhul töökius ega ebavõrdne kohtlemine vaatamata asjaolule, et see võib oluliselt ühte või mõlemat töötajat oluliselt häirida.</p> <p>Töötaja ei ole enne töösuhte ülesütlemist andnud tööandjale teada, et peab enda kohtlemist ebavõrdseks ja diskrimineerivaks ega ole seega andnud tööandjale võimalust asjaolude väljaselgitamiseks ega vajadusel töötaja kaitsmiseks diskrimineerimise ja ebavõrdse kohtlemise eest.</p>
44	<p>22.08.2023, liitjuhtum 4-1/1380/23 (4-1/1614/23)</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni hüvitise nõudes. Tööandja esitas vastuavalduse töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamise ja töölepingu ülesütleamise aluse muutmise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles tööandja ebaväärika kohtlemise tõttu. Töösuhte halvenemine hakkas pihta sellest, kui tööandja sundis töötajaid kinni maksma kauplusest kadunud tooted 50 euro väärtuses. Iga töötaja pidi kinni maksma 10 eurot ja palgast kinnipidamise avalduse digitaalselt allkirjastama. Toode kadumise põhjust ei leitud. Töötaja keeldus kinnipidamise avalduse allkirjastamast, kuid tööandja survestas. Pärast seda kui töötaja keeldus allkirja panemast, lubati jätta kõik selle kuu teenitud palga boonused maksmata. Töökeskkond ei olnud enam sama, igat töötaja tegevust hakati jälgima ja käituti ebavõrdselt teiste töötajatega. Hakkas tahtlik vigade otsimine. Töötaja kirjeldas töövaidlusavalduses erinevaid vahejuhtumeid, millest tulenevalt ei olnud enam töötajal võimalik töökeskkonnas tööd teha.</p> <p>Tööandja ei tunnista töötaja nõuet ning vaidleb töötaja nõudele vastu. Tööandja saatis hoiatuse töötajale 25.05.2023 töökohustuste kohta, mida töötaja eiras või sooritas ebakorrektselt. Peale hoiatuse edastamist võttis töötaja haiguslehe (30.05.2023-26.06.2023) ja edaspidine suhtlus oli komplitseeritud. Töötaja ja tööandja on kokku leppinud, kui kaup läheb kaduma laost (kaubale puudub ligipääs kolmandatel isikutel), on töötajad</p>	<p>Töövaidluskomisjon jättis tööandja avalduse täielikult rahuldama ning rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p> <p>Kuna töölepingu ülesütleamise tühisust ei ole vaidlustatud tähtaegselt, on töötaja töölepingu ülesütlemine TLS § 91 lg 2 p 1 alusel kehtiv. Töövaidluskomisjon jätab tööandja töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamise nõude rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon otsustas mõista töötajale välja hüvitise töötaja keskmise kolme kuutöötasu ulatuses TLS § 100 lg 4 alusel, sest ei näe põhjust väljamõistetavat hüvitist muuta. Seega TVK rahuldab hüvitise nõude brutosummas 3333.33 eurot.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>kohustatud kauba puudujäägi hüvitama. Tööandjale teadaolevalt ei ole toimunud mitte ühtegi survestamist ega ähvardamist. Tööandja vastas töötaja töövaidlusavalduses väljatoodud vahejuhtumite kirjeldusele oma seisukohtadega.</p> <p>Tööandja selgitas, et teab, et töötaja tahteavaldus on aluseks töölepingu ülesütlemiseks ja selle muutmiseks on tööandjal vaid tööinspektsiooni esitada avaldus. Kuid tööandja on soovinud alati sellised probleemid eos lahendada, seekord ei soovinud töötaja koostööd teha. Kokkuvõtteks tööandja on perioodil 11.04-23.05.23 fikseeritud töötaja kohta 14 eksimust 26 tööpäeva jooksul, lisaks kirjadele mittevastamised. Tegemist ei ole töökiusuga.</p>	
45	<p>24.08.2023, 4-1/1373/23</p> <p>Tegevusala: hambaravi</p> <p>Märksõnad: mittevaraline kahju, psühhosotsiaalsed ohutegurid</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu töövaidluskomisjonis lõpetamise, hüvitise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Töötaja eemaldati töölt, tuues põhjuseks ebalojaalse käitumise ja usalduse kaotuse. Aluseks oli anonüümselt e-posti aadressilt saadetud e-kiri töödeldud kuvatõmmistega messengeri vestlusest väidetavalt töötaja ja kellegi kolmanda, teadmata isiku vahel. Ootamata ära töötaja vastulauset või selgitust, saatis tööandja kogu kollektiivile töötajat laimava ning au ja väärrikust riivava sisuga kirja.</p> <p>Töötaja palus tööandjalt välja mõista mittevaralise kahju stressi, ärevus- ja unehäirete tekitamise eest.</p> <p>Pooled saavutasid kompromissi enne, kui tööandja jõudis oma vastuväited esitada.</p>	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.
46	<p>28.08.2023, 4-1/1399/23</p> <p>Mees</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse, töökiusamise tuvastamise ja hüvitiste nõuetes ning töölepingu lõpetamise taotluses.</p>	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>Tegevusala: masinate, seadmete jm kasutusrent</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalsed ohutegurid, mittevahaline kahju</p>	<p>Tööandja ütles töötaaga sõlmitud töölepingu erakorraliselt ja etteteatamata üles, tuues peamiseks põhjuseks töötaja suutmatuse kohaneda uuenenud tööülesannetega. Lisaks heideti ette töötaja halba läbisaamist kolleegidega, mis samuti ei vasta töötaja sõnul tõele.</p> <p>Tööleping oli tähtjatu ja kestis 13 aastat ja 8 kuud ja tööülesanded ei olnud selle aja jooksul mitte niivõrd muutunud, vaid töökoormus ja sellega kaasnevad psühhosotsiaalsed ohutegurid nagu tööstress ja vaimse tervisega seotud riskid olid tuntavalt suurenenud.</p> <p>Töötajale anti eelnevalt hoiatus, milles sisaldasid etteheited ja süüdistused töötaja tööpanuse kui ka kolleegidega läbisaamise kohta. Töötaja jaoks jäi see arusaamatuks, kuivõrd tööandja oli just tõstnud töötasu ning maksnud ka preemiat.</p> <p>Pärast hoiatust töötajale tagasisidet ei antud. See tekitas töötajas arusaamise, et on suurenenud panustamise tõttu suutnud töösuhte lõpetamist vältida ja olukord on lahenemas. Töötaja hinnangul varjati tema eest otseselt tööpanust puudutavat teavet ja seda saab lugeda teatud mõõndusega ka töökiusu elemendiks, mille eesmärgiks oli töötajast kui kolleegidest oluliselt vanemast töötajast vabanemine.</p> <p>Kolleegidega kehv läbisaamine on täielikult tööandja poolne väljamõeldis ja ei vasta kuidagi tegelikkusele. Ka siin näeb töötaja töökiusu elemente, sest töötaja kohta levitati teadlikult valeinfot.</p> <p>Töötaja, kellel on tööotsijana oma vanuse tõttu oluliselt keerulisem toime tulla, päevapealt töölt vabastamine tekitas töötajale kui kannatanule moraalsed kahju. See on pika staažiga ning kogemustega lojaalse töötaja ebaväärikas kohtlemine.</p>	
--	---	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		Pooled sõlmisid enne kompromissi, kui tööandja jõudis oma vastuväited esitada.	
47	08.09.2023, liitavaldus 4-1/1459/23 (4-1/1531/23) Naine Tegevusala: lasteaedade tegevus Märksõnad: diskrimineerimine , psühhosotsiaalsed ohutegurid Otsus jõustunud.	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni hüvitise TLS § 100 lg 4 alusel, töötasu, ületunnitöötasu, kahju hüvitamise ning EHIS andmete lisamise nõudes. Tööandja esitas vastuavalduse töölepingu erakorralise ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise nõudes, töötamise registrikande muutmise taotluses.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte üles erakorraliselt tööandjapoolse ebaväärika kohtlemise tõttu. Ülesütlemisavalduses on töötaja tuginenud viiele tööandja rikkumisele: Eesti Hariduse Infosüsteemis (EHIS) puudub teave töökogemuse, kvalifikatsiooni kohta alates 21.04.2017, puudub koormusteave, palgalehti ei esitata, tööandja on töötajat diskrimineerinud töökoormuse ja tasu alusel, tööleping on koostatud valesti ja rikkumistega.</p> <p>Vastuavalduse kohaselt pole tööandja oluliselt töölepingut rikkunud, töötaja ei andnud tööandjale mõistlikku tähtaega rikkumise lõpetamiseks (hoiatanud). Vastuse kohaselt Eesti Hariduse Infosüsteemi (EHIS) andmed lähtuvad koormusest ning nendel on informatiivne ja statistiline tähendus, mis ei saa olla aluseks töölepingu erakorralisel lõpetamisel, sest andmed ei mõjuta töölepingu täitmist. Töötasu andmete edastamiseks on aluseks töötaja soov, mida pole esitatud. Diskrimineerimise väited on paljasõnalised ning väärad. Töölepingu koostamisel esinenud viga pole välja toodud.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab osaliselt töötaja avalduse ning rahuldab täies mahus tööandja avalduse.</p> <p>Kuivõrd rikkumisele on tähelepanu juhitud juba 09.02.2023 ning töötaja jätkas töötamist kuni 21.08.2023, siis TVK hinnangul ei saa enam tegu olla rikkumisega, mille kaudu on tööleping üles öeldud mõjuval põhjusel mõistliku aja jooksul (TLS § 91 lg 4).</p> <p>Täiendavalt selgitab TVK, et kuivõrd on EHIS-s sisalduvad õpetajate andmed on Eesti hariduse infosüsteemi asutamise ning põhimääruse § 18 lg 5 kohaselt informatiivse tähendusega, siis jääb sisustamata väide töölepingu rikkumise olulisuse kohta, mis annaks aluse töölepingu erakorraliseks lõpetamiseks.</p> <p>TVK selgitab, et diskrimineerimise kahtluse korral tuleb hinnata, kas töötajaid on sarnases olukorras koheldud ebavõrdselt ja mis oli ebavõrdse kohtlemise põhjus. TVK hinnangul ei olnud avaldaja piisavalt selgitanud, milles seisnes diskrimineerimine ehk milles on töötaja hinnangul ebavõrdse kohtlemise põhjus. Sealhulgas pole töötaja välja toonud ühtegi konkreetset episoodi võimaliku diskrimineerimise tuvastamiseks. Töötaja ei toonud välja diskrimineerimise alust (rahvus, sugu jne) ega tööandja käitumist, milles diskrimineerimine seisneda võis.</p> <p>Eeltoodu alusel on TVK seisukohal, et töötaja pole esitanud faktilisi asjaolusid diskrimineerimise asetleidmise kohta, mistõttu pole põhjendatud sellel alusel töölepingu erakorraline ülesütlemine.</p> <p>Töötaja leidis, et tööandja suhtumine töötajasse on alandav. TVK selgitab, et igal isikul võimalik tunda, et teda on koheldud alandatult (subjektiivne tundmus), kuid juriidilise vaidluse lahendamisel tuleb vaidlust lahendaval organil 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.</p> <p>Töötaja pole seda väidet sisustanud ega põhjendanud või välja toonud, mis lausetes ja kuidas ning kelle poolt öelduna see esines. TVK juhib tähelepanu, et Tartu Ringkonnakohus on lahendis 2-12-15063 leidnud, et igasugused hinnangud ja igasugune solvamine ei saa olla ilma hoiatuseta töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. Reeglina peab</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>solvangute puhul eelnema töölepingu erakorralisele ülesütlelemisele hoiatus. TVK hinnangul kehtib see ka võimaliku alandava suhtlusstiili puhul. Juhul kui töötaja leidis, et tööandja käitumine on alandav, siis on võimalik tööandjat hoiatada ja selgitada, et selline käitumine on alandav ning rikkumise jätkumisel ta lõpetab töölepingu. Teine pool peab olema teadlik, et esineb rikkumine. Töövaidluses pole tõendatud, et töötaja oleks tööandja tähelepanu juhtinud käitumisele (pole selgitatud käitumise sisu samuti) enne töölepingu lõpetamist. Kuivõrd pole tõendatud, milles alandav käitumine seisnes, siis pole TVK hinnangul alust tugineda alandavale käitumisele töölepingu lõpetamisel.</p> <p>TVK toob välja, et üldjuhul ei loeta teiste töötingimuste pakkumist ebaväärikaks. Jääb selgusetuks, mis osa pakkumises oli ebaväärikas. Töötaja kinnitas 24.10.2023 toimunud istungil, et keeldumise korral oleks töösuhe jätkunud varasematel tingimustel. Kui töötajal oli õigus keelduda pakkumisest ning jätkata töölepingu täitmist kokkulepitud tingimustel, siis jääb TVK-le arusaamatuks, kuidas on pakkumise esitamine ebaväärikas või miks keeldumise korral töötaja ei nõustunud täitma kokkulepitud töötingimusi. TVK hinnangul pole 21.08.2023 osas tööandja käitumises tõendatud ega põhjendatud ebaväärikat käitumist.</p> <p>Tulenevalt eeltoodust loeb TVK osapoolte vahelise töösuhte lõppenuks TLS § 85 lg 4 alusel.</p>
48	<p>13.09.2023, 4-1/1508/23 Mees</p> <p>Tegevusala: valmissööda tootmine loomakasvatusele</p> <p>Märksõnad: mittevaraline kahju</p> <p>Otsus on jõustunud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni mittevaralise kahju hüvitamise nõudes. Töötaja nõuab tööandjalt miljon eurot moraalset hüvitist õiguste ja isiklike õiguste rikkumise ning töötingimuste täitmata jätmise eest.</p>	<p>Töövaidluskomisjon jättis töötaja avalduse rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon põhjendas oma otsust järgmiselt:</p> <p>Mittevaralise kahju eest rahalise hüvitise väljamõistmisel peab töötaja põhjendama ja tõendama õigushüve rikkumist kahju tekitaja poolt. Avaldaja on põhjendanud mittevaralise kahju hüvitamise nõuet sellega, kuidas tööandja avaldajaga ei suhelnud ja ei korraldanud avaldajale transporti teise vahetusse. Avaldaja on oma nõude tõendamiseks esitanud töölepingu ülesütlelemise avalduse ja töötaja tabeli, kuid need ei tõenda kuidagi, et tööandja on midagi rikkunud või valesti teinud. Komisjonile jääb selgusetuks, kuidas on tööandja põhjendanud avaldajale füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja õigusi ei ole selles osas rikutud. Tööandja ei ole töötajale füüsilist ning hingelist valu ja kannatusi tekitanud. Transporti organiseerimine esimese vahetuse töötajatele on boonuse tööandja poolt, tööandjal pole kohustust üldse transporti korraldada, aga võimalusel võib tööandja sellise soodustuse töötajatele teha. Seega teise vahetuse transporti</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			korraldamata jätmist ei saa tööandjale ette heita. Pole tõendatud ka väidetavad suhtlemisprobleemid.
49	13.09.2023, liitavaldus 4-1/1491/23 (4-1/1637) Naine Tegevusala: lõbustusparkide tegevus Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur, töökius	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes. Töötaja esitas vastuavalduse hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles põhjendusega, et tööandja on tema peale karjunud, teda solvanud ja alandanud. Sellele eelnes vestlus tööandjaga, kus töötajale heideti ette puuduseid töös. Töötaja hinnangul on tegemist töökiusamisega, kuna tööandja kihutas töötajaga halvasti käituma ka teisi isikuid (tööandja juhatuse liikme abikaasa, kaastöötaja jms). Isegi kui hüpoteetiliselt leida, et töötajaga peetud vestlust pidi töötaja taluma, siis õigeks ega õiglaseks ei saa pidada seda, et tööandja juhatuse liige teeb töötajale etteheiteid mitme teise isiku juuresolekul.</p> <p>Tööandja ei nõustu töötaja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemisega ja leiab, et töötajal puudus igasugune alus töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Tööandja ja teised vestluse juures olevad isikud ei karjunud töötaja peale ega solvanud teda. Tööandjal on õigus esitada töötajale küsimusi tema tööülesannete täitmise ja korraldustest kinnipidamise kohta, kuigi need võivad tunduda töötajale ebameeldivad. Isegi kui tööandja oleks kõrgendanud häält (mida ei juhtunud), siis ei ole see aluseks töölepingu ülesütlemisele TLS § 91 lg 2 p 1 alusel. Ilmselt töötaja mõistis, et juhatuse liige ütleb tema töölepingu üles, kuna oli veel katseaeg ja põhjust lepingu ülesütlemiseks oli piisavalt. Seetõttu otsustas ta kiiresti samal päeval ennetada tööandjat ja öelda ise leping üles.</p>	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.
50	21.09.2023, 4-1/1555/23 Naine	Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte lõppemise aluse tuvastamise, hüvitise, töötasu, isikliku sõiduauto kasutamise kompensatsiooni, töökiusamise tuvastamise, mittevaralise kahju	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, sh ei tuvastanud töökiusu ning jättis mittevaralise kahju hüvitise välja mõistmata.</p> <p>Avaldaja selgitab töökiusamist läbi järgmiste vastaspoole tegevuste: solvavad ja ähvardavad hoiatused, alusetud süüdistused, töötundide</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>Tegevusala: sotsiaalhoolekanne</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalsed ohutegurid, mittevaraline kahju</p> <p>Otsus on jõustunud.</p>	<p>hüvitise, töötamise registri kande tegemise ja viivise nõudes.</p> <p>Avaldaja leiab, et vastaspool on teda kiusanud. Seda tõendavad tööandjapoolsed kirjade pahatahtlikult tekitatud hoiatused (ähvardused), alusetud süüdistused, töötundide (tööpäevade kustutamine), pidev sõimamine ja karjumine jms. Avaldaja hinnangul on vastaspool käitunud pärast töölepingu ülesütlemist edasi ahistavalt, saates ähvardava, solvava sisuga kirju ("hoiatusi" jm), millega tõendab töökiusu. Istungil kirjeldas avaldaja töökiusamist järgmiselt: „Töötamise vältel pidevalt tööandja ütles ühte ja siis jutt muutus. Kunagi ei tunnistanud, et ise midagi valesti teinud. Kirjalikult kirjutas ja pärast ei tunnistanud seda. Jämejalas oli tugigrupp, keda juhendasin. Tööandja oli seal ja soovis Jämejala klientide lugusid kuulata teiste kuulates, millest keeldusin. Töötaja ei tohi klientide asju arutada teiste kuulates. See on töötaja ja kliendi vaheline asi. Tööandja pidevalt soovis avalikult, et töötaja arutaks klientide asju.“ Lisaks selgitas avaldaja järgmist „Tööandja iga asja peale ärritus. Pidevalt ajas ebaadekvaatset juttu. Töösuhte alguses oli mõistlikum. Tekkisid rahalised probleemid, raha hakkas otsa saama, siis muutus närviliseks ja hakkas ennast teiste peal välja elama. Viimased kuud oli väga keeruline läbi saada. Segane asjaajamine. Alati olid kliendid süüdi.“ Lisaks tõi avaldaja välja, et vastaspool süüdistus avaldajat, miks avaldaja ei käi kolmapäeviti tööl. Avaldaja käis kolmapäeviti tööl. Tööandjal endal olevat konflikt Jämejalaga – ei leppinud kokku, millal avaldaja läheb sinna kliente nõustama. Töökius – pidev sõimamine ja karjumine. Ühel korral väitis vastaspool, et 30.08.2023 on reede, tegelikult ei olnud. Vastaspool käitus närviliselt juba aprillis, aga peale jaanipäeva läks hulluks asi. Tööandja käitus ebastabiilselt. Avaldaja palus vastaspoolel abi otsida. Vastaspoolel läksid avaldaja sõnul suhted kõigiga sassi - jäi järjest lepingutest ilma, majandusaasta aruanded pidevalt esitamata,</p>	<p>kustutamine, sõimamine ja karjumine, jutu muutus, vigade mitte tunnistamine, klientide lugude arutamine teiste kuulates, närvilisus, teiste peal väljaelamine ning reede ja kolmapäeva segamini ajamine.</p> <p>Vastaspool tegi avaldajale kolmel korral hoiatuse. Hoiatuse tegemine on üks moodus juhtida töötaja tähelepanu rikkumistele, et töötaja saaks oma käitumist parandada ning edaspidistest rikkumistest hoiduda . Esimesel juhul oli hoiatuse sisuks PUGU programmi ebaõige täitmine, teisel juhul, et avaldaja on tekitanud organisatsiooni asjaajamise ebamõistliku ajakulu seoses oma kirjavahetusega meeskonnaliikmetele küsimustega, mis ei ole nende haldusalas ning viimasel juhul vastaspoole maine kahjustamise eest Facebooki postitustega. Facebooki postituste puhul tunnistas ka avaldaja ise, et ühel korral oligi tema postitus seotud vastaspoolega, kusjuures vastaspool on avaldaja Facebooki sõbralistis ning näeb avaldaja postitusi. Postituse sisu oli järgmine: „Tere kallid sõberid! Kas keegi saab mul aidata leida kalendrit, kus on 30.08.2023 reede. Üks tore inimene lahmib täna korduvalt, et on reede ja ma kohe mitte ei mõista lugeda.“ See ei ole ainus äratuntav postitus vastaspoole kohta. Ühes postituses kirjutab avaldaja „Inimene, kes pidi olema haiguslehel alates 28.09 ja väidetavalt väga haige, on täna kenasti tööl ja pole haige inimese moodi. Mis haigusega võib tegu olla.“ Lisaks tegi avaldaja erinevaid mitmeti mõistetavaid postitusi, mida otseselt vastaspoolega siduda ei saa, küll aga on mõistetav, miks konfliktiolukorras võib eeldada, et postitused oli suunatud vastaspoolele. On selge, et poolte vahel oli pingeline tööõhkkond. Töövaidluskomisjon mõõnab, et hoiatuse saamine võib olla hoiatuse saajale emotsionaalselt raske. Hoiatuse näol on tegemist aga töökorraldusliku vahendiga ning antud olukorras, arvestades esitatud hoiatuste sisu, on tõendamata, et hoiatused oleksid põhjendamatud, pahatahtlikud, ähvardavad või solvavad. Seetõttu ei loe töövaidluskomisjon antud olukorras hoiatuste tegemist töökiusamiseks.</p> <p>Avaldaja on välja toonud erinevad tegevused, mis viitavad töökiusamisele. Avaldaja on esitanud pooltevahelisi e-kirju tõenditena. E-kirjavahetustest nähtub, et pooltevaheline suhtlus on mõlemalt poolt pingeline ja tööõhkkonnas ebasobiv, seda ka avaldaja enda poole pealt (Facebooki provokatiivsed postitused). Töövaidluskomisjon leiab, et tööandja vastutab töökeskkonnas toimuva eest ning eespool toodud näidetes esineb selgelt tööandjapoolset probleemset käitumist. Antud juhul ei ole aga võimalik avaldaja poolt välja toodud üksikute episoodide põhjal teha järeldusi, et tegemist oleks tööandja süstemaatilise tegevusega. Avaldaja töösuhe kestis kuus kuud. Istungil antud ütluste kohaselt puutus avaldaja vastaspoolega kokku alguses 2-3 päeval</p>
--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>ebakorrekne asjaajamine. Vastaspoole tegevus on Sotsiaalkindlustusametis uurimise all.</p> <p>Avaldaja kirjeldas, et kannatab töökiusu tõttu migreenihoogude ja unehäirete käes.</p> <p>Töökiusamise osas esitab vastaspool vastupidise kaebuse avaldaja kohta - kohe samal päeval, 22.08.23 alustas avaldaja sotsiaalmeedias vastaspoole ründamist, mainimata küll vastaspoole nime, kuid see oli selgelt äratuntav. Avaldaja ujutas üle kõik vastaspoolega seotud e-postkastid, nõudes lõpparve tasumist seisuga 22.09.2023. Vastaspool lisab, et avaldaja käitumine on ka tema tervisele väga halvasti mõjunud.</p>	<p>nädalas, aga pärast jaanipäeva ühel päeval nädalas, septembris ei näinud avaldaja vastaspoolt üldse. Lisaks selgitas avaldaja, et vastaspoole käitumine muutus „hulluks“ peale jaanipäeva. Seega arvestades omavahelist vähest kokkupuudet ning töökiusuna kirjeldatud episoodi, on töövaidluskomisjon seisukohal, et tegemist ei ole kohtupraktikas kirjeldatud töökiusuga, vaid vastaspoole raske isiksuse ja pooltevaheliste üksikute konfliktidega, mida avaldaja osaliselt ka ise võimendanud on.</p> <p>Kuivõrd töövaidluskomisjon leidis, et avaldaja ja vastaspoole vahelises töösuhtes töökiusamist ei esinenud, on töövaidluskomisjon hinnangul, et avaldaja mittevaralise kahju hüvitamise nõue on põhjendamata ning tuleb jätta rahuldamata.</p>
51	<p>02.10.2023,</p> <p>liitjuhtum 4-1/1640/23 (4-1/1777/23)</p> <p>Naine ja mees</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalne ohutegur</p> <p>Otsus on eelduslikult jõustunud.</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni kahe töötaja töölepingu erakorralise ülesõtmise tuvastamise nõudes ning taotluses lugeda tööleping lõppenuks TLS § 85 lg 1 alusel. Töötajad esitasid vastuavalduse töölepingu lõppemise tuvastamise ja hüvitise nõudes.</p> <p><u>Töötaja 1</u> 15.04.2023 esitas töötaja esimese lahkumisavalduse, süüdistades oma otsest juhti töökius. Tööandja uuris töökiusu asjaolusid. Tööandja tuvastas, et töökiusu ei toimunud. Tööandja tuvastas rikkumised kullerite juhi töös, mistõttu töösuhe kullerite juhiga lõpetati. Arusaamatused poolte vahel lahendati. Töötaja võttis lahkumisavalduse tagasi ning töösuhe jätkus. 23.08.2023 esitas töötaja seletuskirja, mille sisuks oli lahkumisavaldus. Töötaja soovis töölt lahkuda töökiusu tõttu 23.09.2023. Töökius seisnes kullerite eelneva juhi poolt kaamerate ebaseaduslikus jälgimises, õiguses küsida enda palgaarvestuse kohta ning põhjendamatutes seletuskirjade kirjutamises.</p> <p>Töötaja selgituste kohaselt jälgis kullerite juht Tallinnas (kes haldas kogu Eesti kullerite</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse ning jättis töötajate avalduse rahuldamata.</p> <p><u>Töötaja 1</u> Esitatud tõenditest nähtub, et pärast töötaja poolt töötajale andmekaitsereeglite tutvustamist ning kullerite juhi töösuhte lõppemist (05.05.2023) ei ole esinenud olukordi, kus töötaja oleks töötajat töötaja õigusi riivavalt kaamerate jälginud. TVK järeldab sellest, et töötaja kõrvaldas kullerite juhi rikkumised 2023.a mais, misjärel sai töötaja ning töötaja vahel sõlmitud töösuhe jätkuda. TLS § 91 lg 4 kohaselt võib töötaja töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesõtmise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saada. TVK nõustub töötajaga, et töötaja poolt viitamine asjaolule, mis sai lahenduse juba 2023.a mais ei ole 23.08.2023 töölepingu erakorralise ülesõtmise avalduses enam asjakohane. Mõistlik aeg nimetatud asjaolule ülesõtmisavalduses tuginemiseks oli 23.08.2023 seisuga TVK hinnangul möödunud, mistõttu ei saanud töötaja töölepingut nimetatud asjaolu alusel 23.08.2023 erakorraliselt enam üles öelda.</p> <p>TVK leiab, et töötaja enda selgitused ning e-kirjavahetused kogumis tõendavad, et töötaja on saanud töötajalt ammendavaid vastuseid enda palgaarvestuse kohta. Järelikult puudus töötajal põhjus nimetatud alusel töölepingu erakorraliseks ülesõtmiseks.</p> <p>Töötaja väide, et ta on pidanud kolmel korral seletuskirja kirjutama ei ole TVK hinnangul tõendatud. Tõendatud on, et töötaja on pidanud ühel korral seletuskirja kirjutama. Töötajal on õigus nõuda töötajalt</p>

		<p>meeskondasid) teda pidevalt kaameratest, tehes kaamerasalvestusi ning saates neid vahetuse vanemale. Töötajat sellest eelnevalt ei teavitatud. Selle peale esitas töötaja tööandjale koheselt töölepingu erakorralise ülesütleamise avalduse. Tööandja veenis töötaja ümber. Tööandja andis töötajale teada, et ei pea kaamerate jälgimise pärast enam muretsema, kuna alates 20.04.2023 kullerite juht ei tööta enam tööandja juures. 02.05.2023 pöördus vahetuse vanem töötaja poole ning andis teada vajadusest anda allkirjad kaamerate jälgimisega seonduvalt. Töötaja pöördus korduvalt vahetuse vanema poole, et aru saada, mis toimub palgalehel. Vahetuse vanem andis töötajale teada, et tema nendest asjadest midagi ei tea ning palus töötajal pöörduda raamatupidaja poole. Seejärel pöörduski töötaja palgaarvestusega seonduvalt raamatupidaja poole. Tööandja nõudis töötajalt seletuskirja kirjutamist. Töötajale jäi arusaamatuks, mille kohta peab seletuskirja kirjutama. Töötaja ei ole teinud omavolilisi sõite ega klientidega ebaviisakalt käitunud.</p> <p><u>Töötaja 2</u> 26.04.2023 esitas töötaja esimese lahkumisavalduse, süüdistades oma otsest juhti töökiususes. Tööandja uuris töökiusu asjaolusid. Tööandja tuvastas, et töökiusu ei toimunud. Tööandja tuvastas rikkumised kullerite juhi töös, mistõttu töösuhe kullerite juhiga lõpetati. Arusaamatused poolte vahel lahendati. Töötaja võttis lahkumisavalduse tagasi ning töösuhe jätkus. 23.08.2023 esitas töötaja seletuskirja, mille sisuks oli lahkumisavaldus. Töötaja soovis töölt lahkuda töökiusu tõttu 23.09.2023. Töökius seisnes kullerite eelneva juhi poolt kaamerate ebaseaduslikus jälgimises, ebaselguses väljamakstava töötasuga ning põhjendamatutes seletuskirjade kirjutamises.</p> <p>Töötaja selgituste kohaselt pöördus ta korduvalt vahetuse vanema poole, et aru saada, mis toimub</p>	<p>seletuskirja kirjutamist, kui mingi asjaolu vajab tööandja vaates selgitamist. Seega ei saa tööandja poolt töötajalt seletuskirja kirjutamise nõudmist pidada tööandjapoolseks oluliseks töölepingu rikkumiseks või töötaja kiusamiseks. TVK hinnangul on tõendatud asjaolu, et vahetuse vanem, nõudes töötajalt seletuskirja kirjutamist ei selgitanud töötajale seletuskirja kirjutamise vajadust, kuigi oli ise teadlik, mille kohta tööandja töötajalt seletuskirja soovib. TVK nõustub, et vahetuse vanema vastavasisulises käitumises esinesid ühekordse töökiusu ilmingud. TVK leiab, et kuigi vahetuse vanema käitumises esinesid töökiusu ilmingud, ei olnud vahetuse vanema käitumine oma olemusel selline, mis oleks andnud töötajale õiguse tööandjaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütleamiseks, kuna rikkumine ei olnud oma olemuselt oluline. Seega ei saanud töötaja poolt välja toodud asjaolu seletuskirjade kirjutamise vajaduse näol olla töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütleamise põhjuseks.</p> <p>Töötaja väitel on tal tekkinud tööandja tegevusega seonduvalt ärevus, millega seoses on talle välja kirjutatud mitmeid ravimeid. Retseptide loetelu tõendab, et töötajale on erinevaid ravimeid välja kirjutatud. TVK selgitab, et töösuhe ning kollektiivis töötamine eeldab teatavat pingetaluvust. Töötaja poolt välja toodud asjaolud ei ole TVK hinnangul olnud sellised, mis oleksid väljunud tavapärasest tööpinge raamidest. Seega töötaja viited ärevusele ning ravimite tarbimisele käesolevas vaidluses asjakohased ei ole.</p> <p>Kokkuvõtlikult leiab TVK, et töötajal puudusid mõjuvad põhjused ning TLS-st tulenevad alused tööandjaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütleamiseks.</p> <p><u>Töötaja 2</u> Mõistlik aeg nimetatud asjaolule (kaamerast jälgimine) ülesütleemisavalduses tuginemiseks oli seisuga TVK hinnangul möödunud, mistõttu ei saanud töötaja töölepingut nimetatud asjaolu alusel 23.08.2023 erakorraliselt enam üles öelda.</p> <p>Töötaja tõi töölepingu erakorralise ülesütleamise ühe põhjusena välja tööandjapoolse „pideva töötasuga jamamise“. Kuna tööandja vastas töötaja järelepärimistele palgaarvestust puudutavates küsimustes, siis ei saanud nimetatud asjaolu olla töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütleamise aluseks.</p> <p>Seletuskirjade kirjutamise osas jõudis TVK samale järeldusele nagu esimese töötaja puhul.</p>
--	--	---	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>palgalehel. Vahetuse vanem ei osanud anda töötajale selgitusi töötasu arvestuse kohta. Vahetuse vanem palus töötajal palgaga seonduvalt Tallinnasse raamatupidajale helistada. Raamatupidaja suunas töötaja tagasi vahetuse vanema poole palgaga seonduvates küsimustes. Tööandja lubas töötajale 300 eurot busside remontimise eest. Bussi ukse remontimine ei kuulunud töötaja tööülesannete hulka. Töötaja pidi pidevalt bussidel väiksemat sorti remonditöid tegema, mille eest lubati töötajale boonusraha, mille sai ekslikult kolleeg endale. 2023.a mais jälgis kullerite juht Tallinnas, kes haldas kogu Eesti kullerite meeskondasid, töötajat pidevalt kaamerateest. Selle peale esitas töötaja tööandjale koheselt töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse. Tööandja veenis töötaja töölt lahkumise osas ümber. Tööandja nõudis töötajalt 28.08.2023 seletuskirja kirjutamist. Töötajale jäi arusaamatuks, mille kohta peab seletuskirja kirjutama.</p>	<p>TVK hinnangul ei ole töötaja tõendanud poolte kokkulepet täiendava töötasu saamiseks busside remontimise eest. Kuna töötaja ei ole vastavat kokkulepet tõendanud, siis ei saanud töötaja väited „boonusraha“ saamata jäämise osas olla töötajapoolse töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks.</p> <p>Kokkuvõtlikult leiab TVK, et töötajal puudusid mõjuvad põhjused ning TLS-st tulenevad alused tööandjaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.</p>
52	<p>04.10.2023, 4-1/1647/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: tervishoid</p> <p>Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine, töökius</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu lõpetamise tuvastamise ja hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel üles, sest tundis end pikalt kiusatuna ja ebavõrdselt kohelduna. Töötaja väitel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - muudeti ühepoolset tema ametikohta ning ta pidi hakkama enda asendajat välja õpetama, mis oli tema jaoks solvav, - tööandja ei võimaldanud töötajale koolitusi, - tööandja ei andnud seadusega ettenähtud puhkepäevi, - juht ei tereta, mis on ebameeldiv, - töötaja on pidanud kirjutama palju selgituskirju, - probleemid kolleegidega jm. <p>Tööandja pakkus kompromissi enne sisulise vastuse saatmist.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>
53	<p>13.10.2023</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p>

<p>4-1/1712/23</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: elamute ja mitteiluhoonete ehitus</p> <p>Märksõnad: diskrimineerimine, töökius</p> <p>Otsuse kohtus vaidlustatud.</p>	<p>lõpetamise, töötamise registris kande tegemise, hüvitise ja diskrimineerimise tuvastamise nõudes.</p> <p>Tööandja ütles töötajaga töösuhte erakorraliselt TLS § 88 lg 1 p 2, 3 ja 6 alusel üles. Oma avalduses tööandja ei selgitanud ega põhjendanud, miks ta tegi otsuse töölepingu lõpetada TLS § 88 lg 1 p 2, 3 ja 6 alusel. Koheselt suuliselt palus avaldaja tööandjal põhjendada oma otsust, millele tööandja vastas, et ei taha rääkida ja läks ruumist välja.</p> <p>Tööandja sõnul andsid koostööpartnerid töötajale negatiivset ja kohati vulgaarselt väljendatud tagasisidet.</p> <p>Kõigepealt pöörab avaldaja tähelepanu sellele, et tööandja kaaskirja sõnastuse järgi võib teha järelduse, et tööandja pidevalt võimaldas teistel teadmata isikutele solvata endale alluvat töötajat eesmärgiga töötaja väarikuse alandamiseks ning solvava õhkkonna loomiseks. Avaldaja arvates tööandja siin ise tegutseb kiusaja rollis kirjeldatud negatiivse tegevuse pideva iseloomu pärast.</p> <p>Kui töö käigus ilmnis arusaamatusi tööülesannete täitmise osas või ilmnisid asjaolud, mis takistasid tööülesannete täitmist, siis on neid arutatud tööandjaga ning avaldaja peab märkima, et kokkuvõttes iga kord tööandja tunnistas, et avaldaja tegevused olid õiged ja/või põhjendatud. Tööandja ei ole teavitanud, mis tööoskus avaldajal puudub ning ei ole pakkunud vastavat koolitust.</p> <p>Tööandja poolt hakkasid tekkima tegevused, mis on sarnased töökiusamisega – süüdistamine selles, mida avaldaja ei teinud ning teised korraldused, mis olid ühelt poolt seaduslikud, teiselt poolt – ebaloogilised, mis kindlasti takistasid tööprotsessi tulevikus. Näiteks avaldaja töögraafiku kellaaja muutmine. 25.09.2023 kell 20:43 õhtul tööandja on saatnud korralduse, mille järgi ta nõudis (kuid tunnistas, et varem seda ei nõudnud), et avaldaja tööpäev algaks kell 08:00. 25.09.2023 kell 22:28</p>	<p>Töövaidluskomisjon leiab, et tööandja etteheited töötajale ei ole usaldusväärset tõendatud. Tööandja on tõendina esitanud kolleegi 15.11.2023. a iseloomustuse, kuid see on võetud pärast töölepingu ülesütlemist. Seega pole tegemist usaldusväärse tõendiga ja tööandja ei saanud töölepingu ülesütlemisel sellele tugineda. Tööandja on tõendina esitanud juhatause liikme e-kirjad töötajale, kuid need ei tõenda konkreetseid rikkumisi, need on tööandja tagasiside mingitele töödele, alusdokumente esitatud ei ole. Lisaks on tööandja esitanud koostööpartneri e-kirja, mis tõendab pigem seda, et koostööpartner suhtus töötajasse halvustavalt ja negatiivselt ning ei tõenda töötajale etteheidetavaid tegusid. Töötaja kirjavahetus teise koostööpartneriga on toimunud ca aasta enne töölepingu ülesütlemist ja seega on mõistlik aeg möödunud sellest tulenevate etteheidete tegemiseks. Tööandja on tõendina esitanud ka kalendri väljavõtted, mis tõendavad planeeritud töökoosolekuid, kuid ei tõenda, et töötaja oleks midagi valesti teinud. Tööandja etteheited on üldiselt ebamäärased ja konkretiseerimata, jääb ebaselgeks näiteks, millal töötaja tööaja korraldusest kinni ei pidanud, tööandja pole pidanud ega esitanud töötaja tööaja arvestust. Jäävad selgusetuks ka töötajale etteheidetavad suhtlusstiili ja suhtlemise probleemid, pole konkreetseid kaebusi esitatud. Samuti pole töötaja põhjendanud kolmanda isiku usaldamatust tööandja vastu, pole leidnud tõendamist vastavad asjaolud. Arusaamatuks jääb ka see, milles seisneb avaldaja tööväime vähenemine ehk milliste ülesannetega ei saanud avaldaja pikaajaliselt hakkama.</p> <p>Lähtudes eeltoodust leiab komisjon, et tööandjal polnud olulist ja mõjuvat põhjust töölepingu ülesütlemiseks ja töötajat pole hoiatatud, seetõttu tuleb lugeda töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 2, 3, 6 alusel tühiseks.</p> <p>Avaldaja leiab, et teda on diskrimineeritud, kuid avaldaja ei ole avalduses välja toonud ja ka istungil ei osanud selgitada, mis tunnuse alusel teda ebavõrdselt koheldud on ja milles täpsemalt ebavõrdne kohtlemine seisnes. Lähtudes eeltoodust jätab komisjon avaldaja diskrimineerimise tuvastamise nõude rahuldamata.</p>
--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>avaldata vastas, et avaldata ei ole vastu, kuid avaldata arvates võivad tekkida õhtused ületunnid, sest väga tihti õhtuti töö iseloomu tõttu peab avaldata töökohustusi täitma ka peale seda, kui teised töötajad juba läksid objektilt ära. Avaldata tegi tööandjale ületundidest ülevaate ning selgitas tekkimise põhjuseid. Avaldata ei nõudnud varasemate ületundide kompenseerimist, kuid palus tööandjalt juhendit, kuidas edaspidi ületunnid fikseerida. 26.09.2023 tööandja oli ehitusobjektile kell 08:00 kontrollimas, kas avaldata jõudis töökohale kell 08:00 või mitte. Kahjuks avaldata ei saanud tööandjalt konkreetset juhendit ületundide osas, kuid avaldata sai tööandjalt kirja eeldusega usalduse säilitamisest ning 8-tunnise tööpäeva optimaalsest kasutusest.</p> <p>Tööandja hinnangul on töötaja töösuhtes korduvalt toime pannud erinevaid rikkumisi, mis seisnevad nii tööülesannete mittenõuetekohases täitmisel kui ka jämedas ja äärmiselt ebaviisakas käitumises kaastöötajate ja koostööpartneritega, mis on põhjustanud väga palju pingeid töökeskkonnas.</p> <p>Ainuüksi etteheidete tegemist tööülesannete täitmise kvaliteedi osas ei saa mingil juhul pidada diskrimineerimiseks. Tööandja on esitanud tagasisidet ausal ja otsekohesel kujul ning ainult otse töötajale või teisele projektiga seotud isikutele. Tööandja ei ole töötajat solvanud, ähvardanud, alandanud vms. Tööandja palub seega jätta diskrimineerimise tuvastamise nõude rahuldamata.</p>	
54	<p>13.10.2023, 4-1/1740/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: restoranid jm toitlustuskohad</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töötasu, puhkusehüvitise ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Mittevaralise kahjunõude põhjendus oli järgmine. Vastaspool esitas avalikus ettevõtte kommentaariumis avaldata tagasiside kohta ebameeldiva kommentaari, mis läheb avaliku laimamise alla. Tööandja on kohustatud hüvitama</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p> <p>Käesoleval juhul on avaldata, veel töösuhtes olles, avaldas ise negatiivse avaliku kommentaari vastaspoole tehtud pitsa kohta. Tööandja on sellele vastanud, kuid töövaidluskomisjon avaldab kahtlust, kas tööandja kommentaar on a) kahjustanud avaldata mainet, b) tekitanud avaldatale mittevaralist kahju. Vastaspool on töövaidluskomisjoni istungil õigesti märkinud, et kui avaldata kustutab iseenda kommentaari, siis sellega kustub ka tööandja kommentaar. Seega on avaldatal võimalik kustutada</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Märksõnad: mittevaraline kahju, laimamine</p> <p>Otsus eelduslikult jõustunud.</p>	<p>avaliku laimamise eest summas 1535 eurot netos, mis on seotud mittevaralise kahju hüvitamisega. Tööandja vastas avalikult veebilehekülje tagasiside lehel avaldaja antud kommentaarile, mis oli seotud ebakvaliteetse tootega. Tööandja vastas järgmiselt "Töötaja, oled sa kindel, et sa tol päeval ise töö ei olnud, sest sul tuleb selliste pitsade tegemine väga hästi välja" /inglise keeles/. Kuna avaldaja oli tööandjaga algselt kokku leppinud, et avaldaja töötab terve oktoobrikuu teises jaamas ja mitte Veerikul, siis ei saanud antud pitsade autor olla avaldaja. Antud kirjale on avaldaja viisakalt vastanud e-kirjaga. Tööandja rikkus avaldaja vaimset mainet ja usaldust ettevõtte ees.</p> <p>Tööandja ei võta omaks avaldaja kahju hüvitise nõude. Vastaspool mõõnis, et kommentaar pole kõige õigem lahendus asjale.</p>	<p>kommentaari, kuid avaldaja ei ole seda teinud. Seejuures märgib töövaidluskomisjon, et avaldaja on jätnud tööandja pitsa kohta negatiivse kommentaari, ise olles veel tööandjaga töösuhtes.</p> <p>Seega leiab töövaidluskomisjon, et antud vastutust ei saa panna üksnes vastaspoolele. VÕS § 101 lg 3 sätestab, et võlausaldaja ei või tugineda kohustuse rikkumisele võlgniku poolt ega kasutada sellest tulenevalt õiguskaitsevahendeid niivõrd, kui võrd selle rikkumise põhjustas tema enda tegu või temast tulenev asjaolu või sündmus, mille toimumise riisikot ta kannab. Võlaõigusseaduse kommentaaridest eeltoodud sätte kohta tuleneb, et võlausaldaja kaotab õiguskaitsevahendite kasutamise õiguse juhul, kui alus nende kohaldamiseks tekib tema enda käitumisest või asjaolust või sündmusest, milles esinemise riski ta kannab. Näiteks ei saa võlausaldaja nõuda viivist, kui viivituse põhjustas tema enda viivitus kohustuste täitmisel, ilma milleta ei saanud võlgnik oma kohustusi täita (selgelt sätestatud ka § 113 lg-s 4). Käesoleval juhul on tööandja kommentaar olnud tagajärjena töötaja kommentaarile ning töötajal oli võimalik kommentaari kustutada.</p> <p>Võlasuhtes (sh töösuhtes) tuleb VÕS § 6 lg 1 kohaselt käituma hea usu põhimõttest lähtuvalt. Tsviiliseadustiku üldosa seaduse § 138 lg 1 kohaselt tuleb õiguste teostamisel ja kohustuse täitmisel toimida heas usus. Kui avaldaja ise ei olnud käitunud heas usus töösuhte kestel tööandja suhtes (nt eraviisiliselt kommunikeerinud tööandjale tehtud töö kvaliteedist), siis avaldaja on osaliselt põhjutanud tööandja vastuskommentaari.</p> <p>Eeltoodust tulenevalt asub töövaidluskomisjon seisukohale, et avaldaja ei ole sisustanud ega tõendanud, et vastaspool oleks avaldaja mainet rikkunud ja töölepingust või töölepingu seadusest tulenevat kohustust süüliselt rikkunud, mistõttu jätab töövaidluskomisjon avaldaja kahju hüvitise nõude täies ulatuses rahuldamata.</p>
55	<p>26.10.2023, 4-1/1819/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: haiglaravi</p> <p>Märksõnad: mittevaraline kahju,</p>	<p>Töötaja (avaldaja) pöördus töövaidluskomisjoni mittevaralise kahju hüvitise nõudes.</p> <p>Avaldaja kannatab viimased paar aastat enda töökohal enda vahetu juhi järjepideva ebavõrdse kohtlemise ja aina süveneva ebameeldiva käitumise all. Avaldaja ja vahetu juhi omavahelised suhted on aastate jooksul muutunud pingelisemaks. Olukord muutus avaldaja jaoks väljakannatamatuks 2023.a suvel. Vahetu juht</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p> <p>TVK rõhutab, et käesolevas otsuses ei võeta seisukoht, kas avaldaja kiusas oma vahetu juhti või mitte. Seega ei anna TVK hinnangut, kas vahetu juhi etteheited on käsitletavad töökiusamisena. Seejuures selgitab TVK, et vahetu juht on ka töötaja vastaspoole jaoks, kellel on õigus esitada põhjendatud etteheiteid teise töötaja tegevuse suhtes, isegi kui antud isik on töötaja jaoks alluvas positsioonis. TVK nõustub vastaspoolega, et vastaspool ei saa deliktiõiguslikult vastutada vahetu juhi poolt avalduse esitamise eest. Vahetu juhi avalduse esitamine ja</p>

<p>töökius, diskrimineerimine</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud.</p>	<p>esitas 27.06.2023 vastaspoolele avaldaja suhtes valesüüdistusi, mille tulemusel algatati avaldaja suhtes alusetult töökiusu juhtum.</p> <p>Juht mainis e-kirjas algatatud töökiusu juhtumist, kuid ei täpsustanud asjaolusid. Avaldajale ei antud enne vestlust võimalust tutvuda vahetu juhi poolt esitatud avaldusega ega tutvustatud muul viisil avaldaja suhtes esitatud etteheidete sisu või tõendeid. Samuti ei selgitatud avaldajale töökiusujuhtumi menetlemise korda ega juhi poolt planeeritavaid järgmisi samme. Vestlus toimus peale avaldaja öövahetust, kus viibis ka asutuse juht. Vestlust ei protokollitud. Vestluse eesmärk ei näinud olevat olukorra lahendamine või avaldaja ära kuulamine, vaid üksnes avaldajale arusaamatute etteheidete tegemine ja avaldaja vaikima survestamine. Muuhulgas soovitati avaldajal töölt lahkuda.</p> <p>Vahetu juhi sõnul on avaldaja poolseks töökiusamiseks „Mõttetute, teostamatute või töötaja pädevust ülevatavate tööülesannete andmine. Süütunde tekitamine... maine kahjustamine (pöördumine vihjeliinile).“ Vahetu juht ei lisanud tõendeid ega toonud spetsiifilist olukorda, vaid väitis üldsõnaliselt, et avaldaja on saatnud vahetule juhile e-kirju. Avaldaja arusaamist mööda heidab vahetu juht avaldajale ette e-kirja teel tööga seonduvate küsimuste esitamist, mis on avaldajale arusaamatu ja põhjendamatu. Avaldajale ei teatatud, kuidas ja millal avaldaja suhtes algatatud töökiusu juhtumi menetlemine edasi liigub või millised on avaldaja võimalused enda õigusi kaitsta. Avaldaja oli edasise menetluse osas täielikus teadmatuses. Eelnev süvendas avaldajas ärevust ja tööstressi.</p> <p>Käimasolev menetlus muutus avaldaja jaoks aina kurnavamaks. Avaldajale ei antud teavet selle kohta, kas menetlus käib või millal on oodata menetluse edasilikumist. Avaldajale näis, et</p>	<p>selles toodud etteheited töötajale ei ole omistatavad otseselt vastaspoolele. Avaldaja on töövaidlusavalduses välja toonud, et töökiusujuhtumi teate esitamine on käsitletav töökiusamisena ning vahetu juhi poolne alusetu töökiusujuhtumi algatamine on käsitletav sihiliku avaldaja isiklike õiguste rikkumisena. Töövaidluskomisjoni istungil täpsustas avaldaja, et siiski on mittevarelise kahju nõue seotud vastaspoole käitumisega väidetava töökiusujuhtumi algatamisel. TVK leiab, et oluline on, et vastaspool menetleks avaldaja suhtes algatatud juhtumit väidetava töökiusamise kohta, annaks mõlemale töötajale oma hinnangu ning püüaks lahendada tekkinud konfliktolukorda. TVK ei või otsuses ületada nõude piire ega teha otsust nõude kohta, mida ei ole esitatud.</p> <p>Võib nõustuda vastaspoole määratlusega, et töökiusamist iseloomustavad korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul, kiusaja ja ohver on ebavõrdses positsioonis, ohver ei saa ennast kaitsta, tegemist on laiendava protsessiga, sihiliku tegevusega.</p> <p>Tööandja on kehtestanud „Diskrimineerimis- ja töökiusamisjuhtumite menetlemise juhendi“. Töövaidluskomisjon leiab, et tegemist on väga hea praktikaga ja sammuga võimalike konfliktolukordade lahendamiseks töösuhete raames. Vastaspool leiab, et tegemist on soovitusliku juhendiga, kuid TVK-le jääb arusaamatuks, mis on kohustusliku ja soovitusliku juhendi erinevus. Juhendis ei ole välja toodud soovituslikku iseloomu, juhend määratleb töökiusamise näiteid avatud loeteluna ning reguleerib tegevust juhtumite menetlemisel. Tööandjal on õigus kehtestada sisemisi reegleid ning antud juhend on TVK hinnangul olemuslikult organisatsioonis kehtivate töökorraldusreeglite osa. Seega kohaldub antud juhend poolte vahelistes suhetes ning tööandja on võtnud endale kohustuse antud reeglite järgi tegutseda.</p> <p>Antud juhendi kohaselt võib töökiusamine olla näiteks tööks vajaliku informatsiooni varjamise või sihilikult liiga hilise edastamisena või tööalase suhtlemise piiramise ehk ignoreerimisena.</p> <p>Pooltel on kohustus käituda teineteise suhtes lojaalselt, sh teineteise huve arvesse võttes. Vastaspoolele võib ette heita, et tööandja jättis töötaja teadmatusse menetlemise kulgemise ja tööandja hinnangu osas. Tööandja avaldas juhtumi asjaolud 13.07.2023 koosolekul ja 18.07.2023 kaebuse kättesaadavaks tegemisega. Lisaks on töötaja saanud eetika komitee vastuse 21.09.2023, et pooled peaksid omavahel juhtumi ära lahendama. Esitatud tõendite alusel võib järeldada, et avaldaja ei ole käesoleva asja lahendamiseni muud teavet tööandjalt saanud. Tööandja</p>
--	---	--

	<p>vastaspool ei pea vajalikuks sisuliselt midagi teha, et tõde välja selgitada ning olukord lahendada.</p> <p>Avaldaja suhtes algatatud töökiusajuhtumi menetlemisel on vastaspool oluliselt eksinud vastaspoole diskrimineerimis- ja töökiusamisjuhtumite menetlemise juhendi vastu. Eetika komitee e-kiri oli äärmisel üldsõnaline ega adresseerinud ühtki sisulist küsimust.</p> <p>Vahetu juht algatas avaldaja vastu alusetute süüdistustega n-ö nõiajahi. Avaldaja ei ole midagi valesti teinud, kuid ometi pannakse tekkinud erimeelsus ja selle lahendamine suuresti avaldaja õlgadele. Vastaspool teadvustab üldsõnaliselt probleemide olemasollu, aga ei ole suurt midagi teinud, et olukorda parandada. Avaldaja ei ole valmis sellise tulemusega leppima. Avaldajal ei jää muud üle, kui pöörduda enda õiguste kaitseks neutraalse vaidlust lahendava organi poole.</p> <p>Tööandja on seisukohal, et avaldaja vastu esitatud töökiusamisjuhtumi teade ja selle teate menetlemine ei kvalifitseeru töökiusuks. Töökius peaks kohtupraktika järgi olema süstemaatiline (pidev, sihikindel), jöhker, ebaõiglane töötaja suhtes jne. Ühtegi nendele kriteeriumidele viitavat asjaolu ei ole avaldaja avalduses välja toonud. Kõrvutades töökiusu tunnuseid avaldaja avalduses tooduga, ei leia (ammugi pole tõendatud) ühtegi asjaolu, mis olemuslikult vastaks avaldaja suhtes esinenud töökiusule.</p> <p>Avaldaja suhtes töökius ei ole eluliselt usutav. Avaldusest saab järeldada vaid seda, et avaldaja on häiritud, et tema vastu on vahetu juht esitanud töökiusamisjuhtumi teate. Töökiusamisjuhtumi teade ja selle menetlemine võivad tõesti häirida, kuid nagu ka töövaidluskomisjoni praktikas on leitud seletuse küsimise kohta, ei saa töökiusamisjuhtumi menetlemist pidada töökiusuks. Kui tööpoolest esineks töökius, ei ole eluliselt usutav, et avaldaja sooviks iga hinna eest</p>	<p>oleks pidanud mõistlikult aru saama, et kirjalikult esitatud etteheidetele tööandja reageerimata jätmine võib tekitada töötajale pingeid ja üleelamisi. Teadmatuse võib tekitada töötajas negatiivseid mõtteid ja töötaja ei tea sel juhul, mis on tema õigused antud olukorras, kas ja kuidas ta saab oma õigusi realiseerida. Kuni töövaidluskomisjoni pöördumiseni oli juhtum lahendamata umbes 3,5 kuud, mis olemuslikult on pikk aeg. Mõistetav, et vastaspool on suur organisatsioon ja toimingud võtavad aega. Siiski nii mitme kuu jooksul oleks saanud tööandja anda avaldajale täpsema informatsiooni menetluse kulgemise kohta ning juhtumi lahendamise võimaluste kohta. Tööandja on samas ühe päevaga suutnud korraldada avaldaja töökoormuse vähendamise vormistamise. Tööandja on ise kehtestanud oma juhisega menetlusetapid, kuidas on võimalik töökiusamisjuhtumit käsitleda. Juhise p 3.4.1. kohaselt tuleb dokumenteerida menetluse tegevused ja lisada kogutud materjalid DHS'is oleva pöördumise juurde. Eeltoodust tulenevalt leiab TVK, et tööandja on rikkunud TLS § 28 lõikes 1 kehtestatud lojaalsuskohustust, sest ei arvestanud töötaja õigustega juhtumi menetlemisel. Ei ole aktsepteeritav, et avaldaja saab töövaidluskomisjoni istungil teada, et juhtumi menetlus on veel käimas ehk ei ole lõppenud. Organisatsiooni tegelik suhtluskultuur töökeskkonnas avaldub nõ kriisisituatsioonides ehk konfliktide lahendamisel. Tööandja on jätnud mõistliku aja jooksul avaldaja tegevuse suhtes algatatud töökiusamisjuhtumi menetlemata ning asjakohase informatsiooni menetluse kohta avaldajale avaldamata.</p> <p>Seega on töökorralduse ja töökeskkonnaga seotud psühhosotsiaalne ohutegur töötaja suhtes realiseerinud. TVK hinnangul on eluliselt usutav, et teadmatuses olek pikema aja jooksul pärast omalt poolt selgituskirjade kirjutamist mõjutas töötaja vaimset tervist, sealhulgas põhjustas tööstressi. TVK nõustub vastaspoolega, et vahetu juhi kaebus võib olla avaldajale olla ebamugav, kuid ei pruugi otseselt olla hinnatav töökiusamisena. Antud vahetu juhi algatatud juhtumi sisu ei ole käesoleva töövaidlusasja ese, seega ei anna selles osas TVK siiski konkreetseid hinnanguid. Tööandjal on kohustus TTOS § 9¹ lg 2 ning § 12 lg 1 lg 1 alusel tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuete täitmise igas olukorras, sh psühhosotsiaalseid ohutegureid arvesse võttes. Tööandja oleks pidanud aru saama, et kuude vältel töötaja teadmatuses olek võib mõjutada töötaja vaimset tervist.</p> <p>Tööandja on eelnevalt kirjeldatud arvesse võttes rikkunud koostöökohustust TTOS § 12 lg 3 mõttes. Pooled on kohustatud ohutu töökeskkonna nimel tegema koostööd. Koostöö kätkeb endas aluspõhimõttena omavahelist suhtlust, millest võib järeldada muuhulgas, et tööandja püüab tekkinud konfliktolukorda lahendada. Käesoleval juhul</p>
--	--	--

		<p>töökohast kinni hoida – kui töökeskkond oleks avaldaja jaoks emotsionaalselt häiriv ja ta tunneks ennast tõesti kiusatuna, oleks avaldajal olnud mõistlik töösuhte lõpetada, korraliselt või erakorraliselt.</p> <p>Avaldaja väidetav kahju on tõendamata. Avaldusest nähtuvalt leiab avaldaja, et töökiusamisjuhtumi teate esitamise ja selles esitatud etteheidetega on talle saanud järgnevad tagajärjed: 1) intensiivne emotsionaalne kahju, sh ärevus ja stress, 2) töökoormuse vähenemine.</p> <p>Vastaspool täpsustas, et töötaja on solvunud, et tema peale on esitatud töökiusu teade. Töötaja ei ole püüdnud seda ka lahendada. Tööandja tahaks, et oleks võimalik avaldajaga istuda laua taha, saaks võimalikult kiiresti ühele poole. Ilma töötajaga kohtumiseta ühe laua taha ei ole võimalik olukorda lahendada.</p>	<p>ei ole TVK-le esitatud muid tõendeid peale eetika komitee üleskutset lahendada omavahel olukord ära. Lisaks, kui tööandja sai teada, et töötaja pöördus töövaidluskomisjonile, oleks ta pidanud aru saama olukorra tõsidusest ning oleks saanud suhelda sisuküsimusi lahendavalt avaldajaga. Tööandja ei ole TVK-le teadaolevalt seda teinud.</p> <p>Töövaidluskomisjon ei ole tuvastanud töökiusamist vastaspoole poolt. Töötaja ja tööandja ei ole võrdses positsioonis avaldaja tegevuse suhtes algatatud töökiusamisjuhtumi käsitlemisel. Tööandjal oleks olnud võimalus peale 18.07.2023 teha ettepanek ja pakkuda võimalusi, kuidas kaasavalt lahendada olukord. Näiteks, pakkuda kohtumise aja, seejuures avaldada kohtumise sisuteemad ja asjaolud, pakkuda avaldajal tulla kohtumisele esindajaga, avaldada, millised on avaldaja õigused ja kohustused ning mis on vastaspoole järgmised võimalikud menetlussammud jne. Üldsõnaline üleskutse omavahel olukorra lahendamiseks on TVK hinnangul liiga üldine, kavandamiseks tekkinud olukorra lahendamist. Seega võib järeldada, et tööandja tegevusetus on olnud pika aja jooksul. DHS süsteemi kaudu oli avaldajale võimaldatud oma arvamusi ja seisukohti avaldada, mida avaldaja on realiseerinud. TVK leiab oma siseveendumuse kohaselt, et tööandja passiivne käitumine menetluse läbiviimisel ei ole tööandja sihilik tegevus. Vastaspool on suur organisatsioon ja võib arvata, et tööandja ei ole suutnud mõistlikult ja nõuetekohaselt koordineerida juhtumi käsitlemist võimaliku vastutuse ebaselge jaotamise tõttu. Seega jõudis TVK järelduseni, et käesolevas asjas ei ole avaldaja suhtes töökiusamist vastaspoole poolt tuvastatud.</p> <p>Seejuures nõustub TVK avaldajaga, et vastaspool rikkus töökiusajuhtumi menetlemisel oluliselt juhendit ehk menetluskorra p 3.4.: alustatud töökiusajuhtumist teada saamisel tuleb alustada viivitamatult menetlust ja dokumenteerida tegevused; uurida juhtunut; küsida tunnistusi kaastöötajatelt; anda osapooltele teada oma otsusest, kas töökiusamine toimus.</p> <p>Avaldaja leiab, et teda on ebavõrdselt koheldud. Töövaidluskomisjon täpsustas antud väidet istungil. Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et ei esine diskrimineerimist võrdse kohtlemise seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel. Avaldaja ei ole välja toonud, et teda on diskrimineeritud mõne tunnuse alusel. Seega järeldab töövaidluskomisjon, et vastaspool ei ole töötajat ebavõrdselt kohelnud võrdse kohtlemise seaduse mõttes.</p> <p>Töövaidluskomisjon ei tuvastanud, et avaldajale tekkis maine kahju. Ei ole ühtegi tõendit, et vastaspool oleks avalikustanud</p>
--	--	---	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>organisatsioonisiselt kolmandatele isikutele teavet juhtumi kohta. Seega ei leia TVK, et avaldajale tekkis maine kahju, mida vastaspool peab hüvitama.</p> <p>TVK, pärast kaalutlemist, nõustub avaldajaga, et tööandja rikkumise ja kahju vahel on põhjuslik seos VÕS § 127 lg 4 mõttes. TVK näeb eluliselt usutavana, et töötajale tekitas eelnimetatud tööandja käitumine (so eelkõige tegevusetus) pingeid ja tööstressi ning põhjustas vähemalt ühe faktorina töötaja ettepaneku tegemist täiskoormuse muutmiseks osaliseks tööajaks.</p> <p>TVK hinnangul on mõistlik hüvitise suurus 2250 eurot ehk pool nõutud hüvitisest.</p>
56	<p>30.10.2023, 4-1/1849/23</p> <p>Mees</p> <p>Tegevus: gümnaasiumide tegevus</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses lõpetada tööleping TLS § 85 lg 4 alusel.</p> <p>Töötaja töölepingu ülesütlemise põhjendus, milles ta toob välja, et töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjenduseks on tööandja käitumise ja tegutsemise tõttu tekkinud tervisekahju, jättes siiski toomata konkreetseid tõendeid tööandja vastava käitumise kohta. Kuna tervisekahju tekitamine ei ole millegagi põhjendatud ega selgitatud leian, et töölepingu ülesütlemisavaldus antud põhjusel on tühine.</p> <p>Asi lahenes enne töötaja vastuväidete esitamist.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</p>
57	<p>03.11.2023, 4-1/1878/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: põhikoolide tegevus</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalne ohutegur, diskrimineerimine</p>	<p>Töötaja (avaldaja) pöördus töövaidluskomisjoni ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses töötamise registrikande muutmise kohta, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel.</p> <p>Töötajaga öeldi töösuhe üles TLS § 88 lg 1 p 5 alusel. Avaldaja on seisukohal, et ülesütlemisavaldus on põhjendamatu ning hoiatusele tuginemine alusetu, sest rikkumised pole seotud.</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p> <p>Olukorras, kus avaldaja on vabandanud, on TVK hinnangul avaldaja mõistnud teo viga ning asunud seda heastama. Samuti soovis avaldaja ümarlaua kogunemist, kus oleksid ka valla- ja või muu erapooletu esindaja. Vastaspool küsis valla hinnangut, kes leidis, et tegemist on sisemise probleemiga ning ümarlaud pole vajalik. Informatsioon valla vastuse kohta avaldajani ei jõudnud. Olukorras, kus avaldaja on vabandanud ning palunud ümarlauda, et olukorda lahendada, jääb selgusetuks, mida vastaspool ette nägi olukorra lahendamiseks. Vastaspool on ülesütlemisavalduses viidanud vaid vestlusele 03.10.2023, milles andis avaldajale võimaluse enda eksimuse hindamiseks ning teha ettepanekut töölepingu lõpetamiseks. TVK-le nähtub, et vastaspool oli</p>

<p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Avaldaja täiendas, et temast sooviti „lahti saada“ ning seetõttu rakendati süsteemset vigade otsimist, mis viis emotsionaalse kahjuni.</p> <p>Istungil selgitas avaldaja, et õppejuht hakkas kevadest 2023 nõudma selgituskirju, mistõttu tundis avaldaja end kiusatuna. Avaldaja lootis, et hoiatuse järgselt on probleem lahenenud. 28.09.2023 küsis õppejuht uuesti selgitust, mistõttu läks õppejuhi juurde ning ütles, et kiusamine on suur asi ning selle eest võib isegi lüüa. Avaldaja selgitas, et vene keeles pole tegu ähvardusega. Õppejuht pöördus politsei poole, kes soovitas ümarlaual asi lahendada. Avaldaja soovis vallaga ja vastaspoolega kohtumist, kuid talle ei vastatud. Avaldaja selgitas, et osad selgitused ei olnud eraldi kiusamise ilminguks, kuid kogumis jätsid sellise tunde. Solvangu puhul võis tegu olla naljaga, kuid avaldajale jättis see solvangu tunde. Avaldaja teavitas vastaspoolt kiusamise esinemisest, kuid teda ei võetud kuulda. Enne töölepingu lõpetamist ja pärast 28.09.2023 toimunud konflikti vabandas avaldaja infotunni ajal kollektiivi ees. Avaldaja kinnitas, et tegu polnud ähvardamisega vaid vale sõnastusega ja rõhutamisega, et kiusamine on oluline. Avaldaja tegi oma tööd hästi, kuid tema töös otsiti vaid vigu ning ei kiidetud.</p> <p>Vastaspool kinnitas, et õppejuhi pöördumised olid tehtud tööülesannete täitmisega seoses ja eesmärgiga õpetaja töö kvaliteeti tõsta. Avaldaja vastas viisil, millest võis järeldada, et ta ei mõista õppejuhi muret tunni sisustamise osas õppekavast lähtuvalt, mistõttu vormistati hoiatus. Avaldaja vastas emotsionaalselt e-kirjas ning samal päeval, ca 10 minutit hiljem, ründas õppejuhti kabinetis. Vastaspool jäi seisukohale, et avaldaja oli vägivaldaga ähvardades käitunud koolikeskkonna turvalisust ohustavalt, väärilt ja ametikohale sobimatult, mis on ränk kõlbeline eksimus.</p>	<p>juba 03.10.2023 teinud otsuse töölepingu lõpetamiseks, sealhulgas ei nähtu, et avaldaja vabandamist või palvet ümarlaua korraldamiseks, oleks kaalutud või tõsiselt võetud. Ülesütlemisavalduses pole välja toodud, et avaldaja on vabandanud kollektiivi ees.</p> <p>Seda enam pole TVK hinnangul vastaspoolel alust tugineda ülesütlemisavalduses avaldaja poolt informatsiooni jagamisele (õpilastele ja lapsevanematele tööalase kirjavahetuse kohta). Ülesütlemisavaldusest nähtub, et vastaspool juba 03.10.2023 ootas avaldajalt ettepanekuid töölepingu lõpetamiseks. Vastaspool pole tõendanud ega välja toonud, et oleks kaalunud töölepingu jätkamist pärast seda. Ülesütlemisavaldus vormistati ning anti kätte alles 10.10.2023, kuid sisuline hindamine oli tehtud enne 03.10.2023. Seega avaldaja käitumine pärast seda, ei saanud olla olulise kaaluga töölepingu lõppemise osas. TVK toob lisaks välja, et vastaspool kinnitas 05.12.2023 TVK istungil, et vastaspoolel pole töökiusu tuvastamiseks protseduuri reegleid. Olukorras, kus pole isikule antud kätte suuniseid, kuhu pöörduda töökiusamise välistamiseks või uurimiseks, on TVK hinnangul pool ise loonud ohu informatsiooni jagamiseks kolmandate isikutega. Seega avaldaja poolt kiusamiskronoloogia informatsiooni jagamist ei saa ette heita olulise rikkumisena avaldajale, sest oht on loodud tööandja poolt.</p> <p>Vastaspool pole täpselt sisustanud ega põhjendanud, mis hetkest ja mis teo kaudu kaotas vastaspool avaldaja suhtes usalduse. Vastaspool on ülesütlemisavalduses korduvalt rõhutanud töökorralduse, töölepingu, õpetajaetika koodeksi rikkumisi, mille alusel oleks töölepingu lõpetamine TLS § 88 lg 1 p 3 alusel (TLS § 88 lg 1 p 3 sätestab, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja: on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi). Tegemist on töökohustuste rikkumisega, pole aru saada, mis hetkest usaldus kadus. Kuigi TVK hinnangul oli tegemist rikkumisega, siis töölepingut saab üles öelda vaid olulise rikkumise esinemisel.</p> <p>Nagu on TVK eelpool viidanud, siis avaldaja käitumisest nähtus heastamine (avalik vabandamine) ning soov olukorra lahendamiseks – ümarlaua kaudu. Seega TVK hinnangul oli vastaspoolel veel võimalus kaaluda töölepingu jätkamist ning olukord fikseerida hoiatusena enne töölepingu lõpetamist. Rikkumine esines töökohustuse rikkumises, kuid avaldaja asus seda heastama ning selgitas, et tegemist oli arusaamatusega väljendi tõsisuse osas. TVK hinnangul pole vastaspool avaldaja väiteid kaalunud ega arvesse võtnud töölepingu lõpetamise</p>
-------------------------	--	---

		<p>Mentori osas selgitas vastaspool, et mentor oli määratud ning tuge pakutud. Ebavõrdse kohtlemise osas ei pöördunud avaldaja õpetajate usaldusisiku, tugimeeskonna ega juhtkonna poole. Ebavõrdset kohtlemist ei esinenud. Õpetajaeetikakoodeks on standard, millest õpetaja oma töös juhindub ja on õpetajale täitmiseks kohustuslik. Vastaspool on seisukohal, et ülesütlemine oli põhjendatud ning kehtiv. Vastaspool kinnitas, et ei saanud aru, et avaldaja võis tunda ennast kiusatuna.</p>	<p>otsustamisel. TVK hinnangul ei kohaldu asjas TLS § 88 lg 3 ls 2 toodud erand.</p> <p>Eeltoodu alusel on TVK tuvastanud, et vastaspool pole põhjendanud usalduse kaotust avaldaja suhtes, mistõttu puudus alus töölepingu ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p 5 alusel. TVK on töövaidluses tuvastanud, et vastaspoole poolt 10.10.2023 tehtud töölepingu erakorraline ülesütlemisavaldus on tühine TLS § 104 lg 1 alusel.</p> <p>TVK hinnangul ei saa seletuskirja küsimist avaldajalt tööülesannete täitmise kohta lugeda ülemääraseks ega ebamõistlikuks kontrolliks või töökiusamiseks.</p> <p>Avaldaja on tuginenud diskrimineerimise asetleidmisele rahvuse alusel. Vastaspool on esitanud selgitused, mille kohaselt on töötajaid mitmest rahvusest ning vastaspool pole diskrimineerimist läbi viinud. TVK hinnangul pole avaldaja sisustanud diskrimineerimise väiteid enda diskrimineerimise kohta, mistõttu ei ole TVK tuvastanud diskrimineerimise asetleidmist ega töökiusamise esinemist diskrimineerimise väljendamises.</p> <p>Avaldaja tõi ühe töökiusamise episoodina välja selgituse küsimise kaebuse esinemisel lapsevanema poolt väitega, et avaldaja rääkis õpilastele, kuidas osta ja tõmmata veipi. Vastaspoole töökius esines selles, et avaldajale ei näidatud kaebust. TVK hinnangul on vastaspool tõendanud, et kaebus leidis aset, mistõttu oli selgituse küsimine avaldajalt põhjendatud. Kaebuse esitamata jätmine (kaetud kujul) oleks võinud vähendada kirja mõju, kuid üldtoon kirjas on viisakas. TVK hinnangul e-kiri üksikuna pole töökiusamise tunnus, kuid sellele järgnev tegevusetus võib seda olla.</p> <p>Töökiusamine peab olema sihilik tegevus. Kiusaja peab aru saama, et tema teod võivad mõjuda isikule halvustavalt, ebaeetiliselt või vaenulikult. Avaldaja on esitanud vastavad selgitused kirjalikult 22.05.2023 ning toonud välja lause: „Kas te tahate minust lahti saada või milles on viga?“ Vastaspoole tunnistaja õppejuht kinnitas istungil, et tunnistaja ei proovinud avaldajast lahti saada ning pöördumisest teavitati direktorit, kuid mitte usaldusisikut või õpetajate kolleegiumi. TVK hinnangul on tunnistaja väidetega tõendatud, et vastaspool sel hetkel ei saanud aru võimaliku töökiusamise esinemisest ega kinnitanud selle sihilikkust. Töökiusamise vältimiseks tuleb võimaldada isikutele kaitsemeetmed – näiteks käitumisahel, mida rakendada võimaliku töökiusamise tundmisel, samuti kolmandate isikute juuresolekul</p>
--	--	---	--

			<p>probleemi lahendamine või probleemi avamine. Oluline on, et tööandja omalt poolt asuks asja uurima.</p> <p>TVK hinnangul ei pruukinud 22.05.2023 e-kirja alusel vastaspool veel aru saada, et avaldaja tunnetab töökiusamist, kuid reageering e-kirjale oleks pidanud olema selgem. Vastaspool peab kohandama töökorda, et võimaldada kiusamisvaba töökeskkonda. Isegi, kui kiusamine võib esineda kaudselt lapsevanemate tegudes (kaebus), siis vastaspool peab võimaldama töötajale ehk õpetajatele tuge nendega tegelemisel. Töövaidluses esitas vastaspoole esindaja kaebuse esitajale vastuse, millest ei nähtu töökiusamist ega avaldaja halvustamist. Vastaspoole tunnistaja tajus pinge esinemist, mistõttu suunas avaldaja supervisiooni poole. Eeltoodu alusel on TVK seisukohal, et vastaspoole tunnistaja käitumises ei esine tegevusetuses töökiusamist, sest tunnistaja reageeris olukorrale talle võimaldatud vahendite raames (supervisiooni suunamine).</p> <p>Järgmise näitena tõi avaldaja välja alandava kommentaari klassi kohta: „Klass on klassijuhataja nägu“. Töövaidluses on oluline, et vastaspool oleks kursis ebaõnnestunud nalja esitamisega enda töötaja poolt (õppejuht), seda peamiselt olukorras, kus tegemist ei olnud otsese solvanguga (seda võis kaheti mõista). Kuivõrd peab töökiusamisest nähtuma sihilikkus, on oluline, et avaldaja annab selgelt teada, mis mulje talle on jäänud ning vastaspoolele oleks võimalik asuda töökeskkonda parandama võimaliku töökiusaja osas. Teavitamist nalja osas pole tõendatud, mistõttu leiab TVK, et vastaspool ei pruukinud olla teadlik kaheti mõistetavusest ja ei viinud läbi töökiusamist ebaõnnestunud nalja tegemisel töökeskkonnas.</p> <p>Avaldaja on avalduses vastanud, et rahvuse eripärast tulenevalt on tegemist keskmisest temperamentsema inimesega. Sama kinnitas avaldaja istungil selgitades, et võttis mõnda pöördumist liiga emotsionaalselt. TVK hinnangul võis avaldaja pöördumisi kogumis vaadates tunda end häirituna, kuid see ei tõenda töökiusamise kui tööandja tahtliku, sihiliku, korduva negatiivse tegevuse esinemist. Isegi kõiki pöördumisi kogumis hinnates (selgitustaotlused alates kevad 2023 – oktoober 2023) ei nähtu vastaspoole tegevuses ülemäärast või ebamõistlikuks.</p> <p>TVK hinnangul saab tööandjale ette heita tegevusetust võimaliku töökiusamise väite kuulmisel, kuid tegevusetus ei tõenda, et töökiusamine oleks aset leidnud. Avaldaja esitatud ja välja toodud</p>
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>episoodide hindamisel ei leia TVK, et tegemist oleks olnud töökiusamisega.</p> <p>TVK on leidnud käesolevas otsuses, et ülesütlemisavaldus oli tühine, mida saaks lugeda töökiusamise laienemiseks ja kulmineerumiseks, eriti olukorras, kus pole vastaspool arvesse võtnud avaldaja tegevust pärast pööriskumist (28.09.2023) vabandamise esitamisel. Kuid töökiusamise laienemiseks peab olema tõendatud eelnev töökiusamise asetleidmine. TVK selgitab, et töökiusamise tõendamine on keeruline, sest see väljendub peamiselt ohvri poolt tajutavates tunnetes, kuid käesoleval juhul ei anna asjas kogutud tõendid alust arvata, et tööandja on toime pannud töökiusamist avaldaja suhtes, mistõttu ei saa ülesütlemisavalduse esitamist lugeda töökiusamise laienemiseks.</p> <p>Avaldaja palub TVK-l vastaspoolelt välja mõista hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel 12-kuu keskmise töötasu ulatuses summas 24 700 eurot (bruto). TVK mõistab vastaspoolelt avaldaja kasuks välja hüvitise TLS § 109 lg 1 alusel avaldaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses summas 6174.99 eurot (bruto).</p>
58	<p>04.11.2023, 4-1/1896/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: hotellid</p> <p>Märksõnad, mittevaraline kahju</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töösuhte lõpetamise, töötamise registri kande tegemise, TLS § 109 lg 1 hüvitise ja mittevaralise kahju hüvitise nõudes.</p> <p>Mittevaraline kahju seisnes selles, et töösuhte katseajal lõpetamine tekitas töötajale emotsionaalseid kannatusi, ennekoike depressiooni.</p>	<p>Töövaidluskomisjon jättis töötaja töövaidlusavalduse rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon selgitas mh:</p> <p>Töövaidluskomisjon tuvastas, et vastaspool ütles avaldaja töölepingu kehtivalt üles, seega ei ole vastaspool töölepingust või töölepingu seadusest tulenevat kohustust rikkunud. Töövaidluskomisjon peab oluliseks lisada, et katseajal tuleb töötajal paratamatult arvestada võimalusega, et ta mingil põhjusel konkreetseesse töökeskkonda ei sobitu, mistõttu ei saa eeldada, et tööleping igal juhul jätkub.</p> <p>Antud juhul selgitas avaldaja, et koges läbipõlemisest tulenevat depressiooni juba enne vastaspoole juurde tööle asumist, kuid katseajal töösuhte lõpetamine pikendas seda. Kuigi see on kahetsusväärne, ei saa antud juhul süüd vastaspoolele panna, kuivõrd vastaspool kasutas oma seadusest tulenevat õigust hinnata töötaja tööle sobivust. Antud juhul leidis vastaspool, et avaldaja ei vasta ootustele ning ütles töösuhte üles, mille töövaidluskomisjon eelnevalt õiguspäraseks hindas.</p>
59	<p>06.11.2023, 4-1/1895/23</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registri kande tegemise, poolte</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p>

<p>Naine</p> <p>Tegevusala: avalik-õiguslik juriidiline isik</p> <p>Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalsed ohutegurid, mittevaraline kahju</p> <p>Otsus jõustunud.</p>	<p>kokkuleppel töölepingu lõppemise tuvastamise nõudes, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel, töökiusu tuvastamise nõudes ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Töötajaga öeldi töösuhe üles erakorraliselt TLS § 88 lg 1 p 3 alusel. Töötaja on seisukohal, et tööandjapoolne töölepingu erakorraline ülesütlemine on ebaseaduslik. Töötaja väited töötaja töökohustuste rikkumise kohta on paljasõnalised ja tõendamata ning töölepingu ülesütlemise alused on otsitud.</p> <p>Töötaja väitel langes ta tööandjapoolse töökiusu ohvriks 2022. aasta alguses. Töötaja väitel kiusas tööandja teda kuni töösuhete lõppemiseni. Töötaja töötajaga ei nõustunud. Töötaja leidis, et avaldaja järjekindel töökiusule viitamine on asjakohatu ning kantud soovist näidata end ohvrina olukorras, kus töötaja töösooritusele olid tööandjal märkimisväärsed etteheited, mis päädisid kahe hoiatuse ja lõpuks töölepingu ülesütlemisega.</p> <p>Vastuväite kohaselt tegi tööandja töötajale kaks hoiatust (21.07.2022 ning 10.05.2023) seoses töökohustuste rikkumisega. Töötaja rikkus kalendri täitmise reegleid järjepidevalt viimase kahe aasta jooksul. Töötaja ei ole töötajat võrreldes teiste kolleegidega ebavõrdsemalt kohelnud. Töökiusu ei ole töötaja suhtes esinenud. Töötaja väited on tööandja hinnangul selles osas meelevaldsed ning tõendamata. Töötaja leidis, et töötaja nõuded on alusetud ning tõendamata, mistõttu palus need jätta täies ulatuses rahuldamata.</p> <p>Töötaja esitas tööandja vastu mittevaralise kahju hüvitamise nõude summas 35948 eurot. Töötaja selgitas, et töökius ning sellega kaasnenud töökaotus tõi töötaja jaoks kaasa kaks pikaajalise mõjuga või pöördumatut tagajärge, milleks oli võimalus teenida elatist valitud erialal ning järgida oma kutsumust tegutseda südamelähedases</p>	<p>Kokkuvõtlikult on TVK käesolevas otsuses tuvastanud mõningased töötajapoolsed kalendri täitmise puudused. TVK on seisukohal, et töösuhete raames peavad mõlemad osapooled olema valmis teatavas ulatuses vastastikkuseid rikkumisi taluma. Kuna töösuhe on kestvussuhe, siis kergemat laadi rikkumised ei saa olla TVK hinnangul töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. TVK on seisukohal, et töölepingut saab üles öelda vaid juhul, kui kõik meetmed töösuhe toimima panna on ammendunud. Vaidlust ei ole selles, et tööandja on teinud töötajale kaks hoiatust, mis on tõenditena menetluse esitatud. TVK on seisukohal, et pärast viimase hoiatuse tegemist ei ole töötaja oma töölepingujärgseid kohustusi sellisel määral rikkunud, mis oleks andnud tööandjale õiguse töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks. Töötajal ei ole olnud etteheiteid töötaja töö tulemustele, mistõttu töötaja eksimused kalendri täitmisel, mis TVK poolt tuvastamist on leidnud ei ole olnud olulised. Tuginedes eeltoodule, on TVK seisukohal, et töötajal puudusid mõjuvad põhjused töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks TLS § 88 lg 1 p 3 alusel. Järelikult puudus töötajal seadusest tulenev alus töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks.</p> <p>Töötaja esitas tööandja vastu hüvitise nõude TLS § 109 lg 1 alusel summas 5135,49 eurot (neto). TVK, võttes arvesse töölepingu ülesütlemise asjaolusid, leiab, et puuduvad alused töötaja hüvitise suuruse muutmiseks. TVK hinnangul on töötaja poolt nõutav hüvitis töölepingu ülesütlemise asjaolusid arvesse võttes õiglane. Tulenevalt eeltoodust, peab TVK töötaja poolt tööandja vastu TLS § 109 lg 1 alusel esitatud hüvitise nõuet summas 5135,49 eurot (neto) põhjendatuks ning rahuldab selle täies ulatuses.</p> <p>Töötaja 20.12.2021 e-kirjast nähtub, et pinged tööõhkkonnas on üleval ning häirivad töötajal töö tegemist. TVK on seisukohal, et inimesed, kes töötavad konflikti ning hirmu keskkonnas ei suuda anda endast parimat. Selleks, et töötaja oleks teadlik, et töökeskkonnas on asjad halvasti, tuleb tema tähelepanu sellele juhtida. Töötaja on konflikti olemasolule töötaja tähelepanu juhtinud 20.12.2021 e-kirjas ning lisaks 26.07.2023 teavituses. Töötaja 15.09.2023 vastuses endal süüd töökiusus ei näinud. Töötaja saatis kolleegidele 09.10.2023 e-kirja, milles põhjendas töölepingu ülesütlemise asjaolusid. Töötaja e-kirjale vastas töötaja, et juhtivkarjäärispetsialisti vastu ei ole algatatud ühtegi töökiusu episoodi. TVK selgitab, et töökiusamisel on otsene seos organisatsioonikultuuriga, mistõttu võib töötaja teadlikult või mitteteadlikult töökiusul toimuda lasta.</p>
---	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>valdkonnas. Tööandja leidis, et ebaõige ja tõendamata on avaldaja väide, justkui juhtide kohtlemise tõttu on töötaja pidanud abi otsima psühholoogilt ning tal on diagnoositud depressioon.</p>	<p>Töökius võib aset leida väga erinevatel viisidel. Näiteks võib töökius seisneda ohvri positsiooni nõrgestamisel. Kiusaaja eesmärk on jätta ohver ilma sotsiaalsetest kontaktidest teiste kaastöötajatega ning lõpuks ta täielikult töökeskkonnast tõrjuda.</p> <p>Töötaja ning kolleegide vahelised sõnumivahetused tõendavad, et töötaja sekkus kolleegi töösse ning parandas dokumendis olevad vead. Kolleegid leidsid, et töötaja oleks võinud kirja koostajale vigadest märku anda.</p> <p>TVK hinnangul on tööandja töötaja positsiooni nõrgestanud sellega, et on omistanud töötaja tegevustele olulise rikkumise kaalu. Tuginedes töötaja tegevustele tegi tööandja avaliku järelduse, et ebaeetilised teod ja viltu kalduv suhtlemiskultuur ei sobi tööandja meeskonda. Järelikult tööandja andis oma 16.02.2023 e-kirjaga avalikult mõista, et töötaja, kes on tööandja hinnangul ebasobivalt käitunud, ei sobi tööandja meeskonda. Tööandja, andes avalikult mõista enda suhtumiseset töötajasse, kujundas sellega ka kaastöötajate suhtumist töötajasse. Kuna tööandja on töösuhtes tugevamaks pooleks, siis ilmselt kahjustas tööandjapoolne avalik mittesoosingu väljanäitamine töötaja suhteid kaaskolleegidega (kuna teised kolleegid, kartuses sattuda samuti tööandja silmis ebasoosingusse võisid hakata töötajat töökeskkonnas vältima). TVK jaoks on eluliselt usutav, et tööandja tegevus töötaja suunal avaliku ebasoosingu väljanäitamisel lõhkus töötaja ning kolleegide vahelisi sotsiaalseid suhteid ning süvendas töötaja tõrjutust töökeskkonnast.</p> <p>Töökiusamise üheks viisiks on ka võimu kuritarvitamine. 2023.a kvaliteedivestluse analüüsist nähtub, et töötaja töötulemustele tööandjal etteheiteid ei olnud. Sellele vaatamata on tööandja piiranud töötaja võimalusi töökohal. Sellest tulenevalt ei saa TVK antud olukorras välistada tööandja poolt võimu kuritarvitamist.</p> <p>Töökiusu üheks viisiks on ka mikromanageerimine ja liigne kontroll. Pidev töötaja töösse sekkumine, väikeste detailide kallal norimine ja põhjendamatu kriitika. Tööandja tõi omapoolses vastuväites välja, et on tavapärane, et töökohustuste rikkumise tõttu hoiatuse saanud töötaja tegevus on tööandja edasise erilise tähelepanu all. Tööandja selgitas omapoolses vastuväites, et teise hoiatuse järgselt tuligi igakuiselt töötajaga vestelda. Tööandja tõi omapoolses vastuväites välja, et on ka teiste karjäärinõustajate kalendrite täitmisi kontrollinud, mida tõendavad tööandja poolt esitatud tööandja ning töötajate vahelised e-kirjad. TVK, võttes arvesse pooltevahelist e-kirjavahetust ning esitatud andmeid kogumis, on seisukohal, et tööandja poolt esines mikromanageerimist ning liigset kontrolli. Väga ilmekalt kirjeldavad TVK hinnangul</p>
--	--	--	---

			<p>tööandjapoolset mikromanageerimist ning töötaja liigset kontrollimist olukorrad, kus tööandja on ühelt poolt andnud töötajatele korralduse teatavaid tegevusi kalendris detailselt mitte märkida, kuid on samal ajal nõudnud töötajalt selgitusi tegevuste kohta, millega on töötaja tegelenud ajal, kui ta on märkinud kalendrisse end hõivatuks. Küsitavusi tekitab ka tööandjapoolne mikromanageerimise vajadus olukorras, kus tööandjal etteheiteid töötaja sisulisele tööle ei ole (2023.a kvaliteediveestluse väljavõttest nähtub, 2023.a esimesel poolaastal on tulemuseesmärgid töötaja poolt hästi täidetud). Kuna tööandja on mikromanageerimisega ning töötaja liigse kontrollimisega tegelenud pikemat aega, siis loeb TVK tuvastatuks, et tööandja on sel viisil käitudes töötajat pikema aja jooksul kiusanud.</p> <p>Töökiusamisena saab käsitleda ka tööandja poolt töötaja hirmutamist ning ähvardamist. Kiusaja võib töötajat ähvardada nt töö kaotamisega. TVK hinnangul on tööandja oma tegevusega/käitumisega külvanud töötajas hirmu töökaotuse ees.</p> <p>Kokkuvõtlikult leiab TVK, et tööandja on töötaja suhtes vaenulikult ning ebaeetiliselt käitunud, kui on avalikult teiste kolleegide eest andnud teada töötaja suhtes esinevast ebasoosingust, süvendades sellega töötaja tõrjutust töökeskkonnast, töötajat liigselt kontrollinud ning mikromanageerinud olukorras, kus tööandjal puudusid üheselt mõistetavad ning selged reeglid kalendri täitmise detailsuse osas ning külvanud töötajas hirmu töö kaotuse ees. TVK hinnangul on tööandjapoolsed erinevad töökiusule viitavad tegevused töötaja suhtes aset leidnud pikema aja jooksul. Töötajal, kes on töösuhtes nõrgemaks pooleks ning kel esines töösuhte kestel depressiooni ilminguid (mida töötaja tööandja eest ei varjanud), oli raske ennast tööandja töökiusu eest kaitsta. TVK hinnangul oli töötaja surutud kaitsetusse ning abitusse positsiooni. Tuginedes eeltoodule, loeb TVK tööandjapoolse töötaja suunal toimunud töökiusu tuvastatuks.</p> <p>Erialakirjanduses on leitud, et töökiusamine põhjustab lisaks depressioonile ka ärevust, uneprobleeme, kergelt ärritavust ning madalat enesehinnangut ja enesesüüdistamist. Pikaajalist töökiusamist seostatakse vaimse ja füüsilise tervise probleemidega ning post-traumaatilise stressihäire ja läbipõlemisega. Kuna TVK on käesolevas otsuses tuvastanud tööandjapoolse töötaja töökiusamise pikema aja jooksul, siis ei saa TVK välistada, et töötaja terviseprobleemid (läbipõlemine) sh korduvhaigestumised ei olnud just sellest tingitud. Kuivõrd töötajal aitas töökiusu toimumisest aru saada juriidiline nõustaja, siis ilmselt ei osanud töötaja oma terviseprobleeme eelnevalt</p>
--	--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>adekvaatselt hinnata ning seda töökiusuga seostada. Töökiusu toimumise tingimustes loeb TVK tuvastatuks, et mittevahaline kahju on sellega tööandja poolt töötajale tekitatud. Kuivõrd tööandja kohustus on TTOS kohaselt võtta tarvitusele meetmed töötajate tervise kaitsmisel ning vältida psühhosotsiaalsete ohutegurite esinemist töökeskkonnas, siis sellest tulenevalt oli tööandja kohustuseks töökiusu toimumist vältida (tööandja kohustus oli suunatud mittevahalise huvi järgimisele). Samuti pidi tööandja aru saama, et kohustuse rikkumine võib põhjustada töötajale mittevahalise kahju. TVK hinnangul on täidetud tingimused töötaja poolt tööandjalt mittevahalise kahju hüvitise saamiseks. Kohustus hüvitada mittevahaline kahju väljendab muuhulgas ühiskonna hukkamõistu rikkuja õigusvastasele teole ja on leevenduseks kannatanule talle tekitatud ülekohtu eest. TVK selgitab, et mittevahalise kahju hüvitise suuruse määrab TVK kindlaks oma siseveendumuse kohaselt ning kõiki asjaolusid arvestades (VÕS § 127 lg 6, TsMS § 233 lg 1). TVK hinnangul saab õiglaseks mittevahalise kahju hüvitise suuruseks pidada 5135,49 eurot.</p>
60	<p>06.11.2023, 4-1/1902/23 Mees Tegevusala: hoolekandeesutuste tegevus Märksõnad: mittevahaline kahju Otsus jõustunud.</p>	<p>Töötaja (avaldaaja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemisavaldaaja tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses töötamise registrikande muutmiseks, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel, varalise kahju ja mittevahalise kahju hüvitamise nõudes ning puhkusehüvitise nõudes.</p> <p>Avaldaaja nõuab vastaspoolelt tühise töölepingu ülesütlemise tõttu TLS § 109 lg 1 alusel hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses summas 5700 eurot. Vastaspool on oluliselt rikkunud avaldaaja varalist seisundit ebaseadusliku tegevusega ning avaldaaja ei tea, millal ta sarnase töötasuga töö leiab. Seega nõuab avaldaaja vastaspoolelt varalise kahju (s.o on samata jääv tulu) hüvitamist summas 3525 eurot kolme kuu eest töötasu alammäära ulatuses. Samuti nõuab avaldaaja vastaspoolelt mittevahalise kahju hüvitamist summas 1475 eurot, kuivõrd vastaspoole tegevus rikkus avaldaaja õigusi ja põhjustas mittevahalist kahju. TLS § 88 lg 1 p 5 alusel töölepingu üles ütlemine on iga seaduskuuleka kodaniku au ja väärikuse</p>	<p>Töövaidluskomisjon jättis töötaja avaldaaja rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjoni istungil selgitas tunnistaja, et avaldaaja ütles talle, et ta müüs kliendi korterit ja klient palus panna sellest saadud raha eraldi kontole. Avaldaaja enda antud ütluste kohaselt andis klient avaldaajale volituse pangatehinguteks, s.o kliendi konto käsutamine, lepingute sõlmimine, sularaha väljamaksed, pangakaartide vahetamine, ülekanDED. Avaldaaja sellest vastaspoolele teada ei andnud. Töövaidluskomisjoni hinnangul, tuginedes TLS § 15 lg 2 p-le 8, pidi avaldaaja vastaspoolele sellest teada andma hetkel, kui klient avaldaajale sellise ettepaneku tegi. Veelgi enam hetkel, kui avaldaaja selle ettepaneku vastu võttis. Avaldaaja selgitas töövaidluskomisjoni istungil, et klient palus hakata tema eestkostjaks, millest avaldaaja keeldus. Küll aga ei keeldunud avaldaaja kliendi väidetavast pakkumisest n-õ tema rahaasju ajada volituse alusel. Töövaidluskomisjoni hinnangul ei ole avaldaaja käitunud vastaspoole suhtes lojaalselt, kui ta on jätnud esmalt niivõrd olulise asjaolu nagu kliendi rahaasjade ajamine volituse alusel vastaspoolele teatamata ning sellise pakkumise vastu võtnud. Vastaspool pakub abivajavatele eakatele ööpäevaringset üldhooldusteenust, st et kliendid on ööpäevaringselt usaldatud vastaspoole hoolde. Seega peab vastaspool seisma selle eest, et tema töötajad, kes klientidega igapäevaselt tegelevad, on usaldusväärsed. Kuivõrd tegemist on eakate inimestega, kellel võivad puududa lähedased, on nad haavatavamad olukorras. Klient, kelle dokumendid olid avaldaaja käes, oli 92-aastane ning tal puudusid lähedased. Kuivõrd vastaspoole klientide eest vastutab vastaspool, siis</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>rüvetamine. Avaldaja, kes ei rikkunud ühtegi sätet, sai vastaspoole poolt laimatud ja alandatud, mis põhjustas vaimseid kannatusi ja ärevust ning tekitab praegu ka vaimset valu.</p> <p>Vastaspool avaldaja väidetega ei nõustu. Avaldaja oli hooldekodus majandusjuhataja. Avaldaja osas oli alustatud kriminaalmenetlust seoses hoolealuse vara omastamisega suures ulatuses. Töölepingu ülesütlemise aluseks on usalduse kaotus avaldaja suhtes, mis tekkis kuriteo toimepanemise kahtluse kui asjaolu ilmnemisel.</p> <p>Avaldaja on seisukohal, et kuivõrd avaldaja süüd ei ole tuvastatud, puudus vastaspoolel alus töölepingu ülesütlemiseks, viidates süütuse presumptsioonile.</p> <p>Avaldaja käes oli ühe hoolealuse ID-kaart ja pangakaart.</p>	<p>peab vastaspool olema klientidega seotud kõikidest asjaoludest teadlik. Tunnistaja ütluste kohaselt pidi antud olukorrale selle tekkimisel lahenduse leidma juhataja.</p> <p>Avaldaja töötas majandusjuhatajana, kelle tööülesannete hulka kuulus klientide sõidutamine. Olenemata ametinimetusest oli avaldajal võimalik vastaspoole klientidega vabalt suhelda. Töövaidluskomisjon viitas eelnevalt, et klient, kelle dokumente avaldaja enda käes hoidis ja kelle rahaliste vahendite käsutamiseks oli antud talle volitus, oli 92-aastane ilma lähedasteta isik. Pole tõendatud, et avaldaja oleks antud kliendiga olnud muudmoodi seotud kui läbi töösuhte vastaspoole kaudu. Seega järeldeb töövaidluskomisjon sellest, et avaldaja kasutas ära enda ametipositsiooni – töötades vastaspoole juures, oli tal ligipääs antud 92-aastasele kliendile ning kliendi antud volituse kaudu tema rahalistele vahenditele. Pole tõendatud, et avaldaja oleks saanud kliendi rahaliste vahendite arvelt endale otsest kasu, kuid komisjoni hinnangul oli antud olukorras kliendile kahju tekitamise oht.</p> <p>Avaldaja on ise tunnistanud töövaidluskomisjoni istungil, et tal oli vastaspoole kliendi pangakontole ligipääs ning tal oli volitus kliendi rahaliste vahenditega majandamiseks. Samuti on tõendatud, millele avaldaja samuti vastu pole vaielnud, et avaldaja käes olid vastaspoole dokumendid. Seega pole käesolevas vaidluses esitatud ühtegi sisulist väidet ega tõendit selle kohta, mis välistaks vastaspoole vaates eelpool viidatud karistusseadustiku sätete alusel kahtlustuse esitamise avaldajale. Töövaidluskomisjoni hinnangul, kui vastaspoolele said teatavaks asjaolud, et avaldaja käes on vastaspoole kliendi dokumendid, avaldajal oli volitus kliendi rahalistele vahenditele ja et avaldajale on esitatud kahtlustus tegudes, mis on seotud sama kliendiga, on eelduspärane, et vastaspoolel võisid tekkida tugevad kahtlused avaldaja lojaalsuskohustuse täitmise suhtes. Võttes arvesse, et avaldaja tegutses vastaspoole teadmata, andis vastaspoolele põhjuse asuda seisukohale, et avaldaja ei ole usaldusväärne töötaja.</p> <p>Kuivõrd vastaspool pakub üldhooldusteenust eakatele inimestele, pidi avaldaja tööülesandeid täites ja klientidega suhtlemisel olema hoolas, käituma vastaspoole ja klientide huvisid silmas pidades, sh neile kahju tekitamata. Meedias on avalikustatud mitmeid hooldekodudega seotud intsidente, kus on alust kahelda töötajate usaldusvääruses klientide suhtes ning kus kliente on kuritarvitatud. Taolised uudised mõjutavad paratamatult ka üldiselt hooldekodude mainet. Kuivõrd inimesed usaldavad oma lähedased hooldekodusse, siis tuleb hooldekodudel (ka</p>
--	--	---	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>vastaspoolel) seista selle eest, et nende juures töötavad usaldusväärsed töötajad ning teenuste osutamine klientidele on läbipaistev.</p> <p>Töövaidluskomisjon on otsuses läbivalt viidanud, et vastaspoole tegevusala eeldab selliste töötajate värbamist, kes on usaldusväärsed. Avaldaja käitumine ei peegelda tema usaldusväärst, vaid vastupidist. Avaldaja teadlikult võttis vastu eaka kliendi pakkumise tema rahaliste vahenditega majandamiseks sellest vastaspoolt teavitamata. Töövaidluskomisjoni hinnangul kasutas avaldaja ära oma ametit, mille kaudu tal on ligipääs haavatavatele, ilma lähedasteta isikutele ja nende varale. Isegi, kui pole tõendatud, et avaldaja sai kliendi rahalistest vahenditest kasu, ei välista see asjaolu, et avaldaja suhtes võib usaldus kaduda, kuivõrd avaldaja on loonud sellise võimaluse tekkimise ohu.</p> <p>Töövaidluskomisjoni hinnangul ei pidanud vastaspool avaldajat hoiatama, kuivõrd avaldajat ei saanud enam selliste asjaolude ilmnemisel lasta vastaspoole klientidega (eriti konkreetse 92- aastase kliendiga) koos töötada.</p> <p>Töövaidluskomisjon tuvastas, et avaldajaga sõlmitud töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 5 alusel oli õiguspärane. Seega pani avaldaja toime teod, mis põhjustas vastaspooles avaldaja suhtes usalduse kaotust. Töövaidluskomisjon ei hakka põhjendusi siinkohal kordama. Pole tõendatud, et vastaspool oleks avaldajat laimanud või alandanud. Töölepingu üles ütlemist usalduse kaotuse tõttu selleks õigustatud olukorras ei saa pidada avaldaja alandamiseks või laimamiseks, kuivõrd avaldaja on ise toiminud töösuhtes selliselt, mis viis töölepingu erakorralise ülesütleamiseni. Töövaidluskomisjon jätab avaldaja mittevaralise hüvitise nõude rahuldamata.</p>
61	<p>07.11.2023,</p> <p>liitavaldus 4-1/1926/23 (4-1/2256/23)</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: lasteaed-põhikoolide tegevus</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamise ja töölepingu korraliselt lõppenuks lugemise nõudes. Töötaja esitas vastunõude töölepingu lõppemise tuvastamise, TLS § 100 lg 4 alusel hüvitise ja viiviste nõudes.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles TLS § 91 lg 2 alusel, viidates intsidendile, kus kolleeg oli füüsiliselt vägivaldne, mis avaldas omakorda mõju ka töötaja vaimsele tervisele. Vägivalla tagajärjel jäi töötaja töövõimetuslehele, asi vormistati tööõnnetusena. Töötaja vigastused fikseeriti</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab tööandja avalduse täies ulatuses ja jättis töötaja avalduse täies ulatuses rahuldamata.</p> <p>TLS §-st 15 tulenevalt on töötaja kohustatud hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Et sellist olukorda ära hoida, peaks tööandja pärast vastava informatsiooni saamist, tekkinud olukorraga tegelema ning lahenduse leidma. Vastasel juhul on töötajal pärast TLS § 91 lg 2 alusel töölepingu erakorralist ülesütlemist õigus hüvitisele TLS § 100 lg 4 järgi kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.</p> <p>TVK märgib, et töövaidluspraktikas on esinenud olukord, kus tööandja on oelnud töötajaga töölepingu erakorraliselt üles töötajaga usalduse</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>Otsus eelduslikult jõustunud.</p>	<p>koheselt arsti juures. Arsti teatise kohaselt oli töötaja paremal käel õlavarre piirkonnas kaks hematoomi ning äge stressreaktsioon. Töötajale teadaolevalt on kõnealuse õpetaja käitumine ka varasemalt olnud probleemne ja ebaprofessionaalne ning juhataja oli sellest teadlik juba enne kallaletungi. Sealjuures teavitas töötaja juhatajat sellest 27. ja 29. septembril 2023. aastal. Tööandja väidetavalt survestas tööõnnetust varjama.</p> <p>Pärast toimunud intsidenti, küsis tööandja kõikidelt asjaosalistelt juhtumi kirjeldused. Tööandja on küsinud ka töötajalt selgitusi, kuid neid töötaja ei ole esitatud. Vahetult õpetaja ja töötajaga samas ruumis viibinud ja sündmust kogenud ning näinud tööandja esindaja kinnitab, et füüsilist kontakti töötaja ja kõnealuse õpetaja vahel ei ole toimunud. Töötajat ei ole kinni hoitud. Ainus, mis juhtus oli, see, et õpetaja seisis ukse peal ees ja töötaja ei pääsenud koheselt ruumist välja, kui oli püsti tõusnud ja soovis ruumist lahkuda. Tööandja on seisukohal, et kuna ta suhtub äärmiselt tõsiselt igasugusesse vägivaldajuhtumisse ja kuna vahejuhtum ei ole kuidagi kooskõlas kooli kristlike väärtuste ning põhimõtetega, siis otsustas tööandja juhtumis osalenud õpetajaga sama päeva õhtul, so 16.10.2023 töösuhe lõpetada. Sellest teavitati ka töötajat sõnumiga. Töötaja teavitas tööandjat sõnumiga 18.10.2023, et kuna ta laps on haigestunud, peab ta lapsega hoolduslehele jääma.</p> <p>Tööandja on seisukohal, et on omalt poolt teinud kõik, et töökollektiivis ei oleks probleeme. Alati on kõik teemad saanud ära arutada. Ei ole tõendatud, et töötaja käel nähtavad sinikad on tekitatud 16.10.2023 nõupidamiste ruumis toimunud intsidendi käigus. Jääb arusaamatuks, miks ütles töötaja töölepingu tööandjaga üles, kui ta teadis juba samal õhtul, et õpetajaga on töösuhe lõpetatud ja et töötajat oodatakse tagasi tööle.</p>	<p>kaotamise tõttu, mille põhjuseks nimetati paari emotsionaalse sõnavahetuse pidamist. Kuna seda ei peetud piisavaks, et järeldada, et on toime pandud psühhosotsiaalse töökeskkonna rikkumine, tunnistati töölepingu erakorraline ülesütlemine tühiseks.</p> <p>TVK-le tõendina esitatud seletuskirjade, kirjalike seisukohtade ning asjas esitatud tõendite pinnalt kogumis asub TVK seisukohale, et 16.10.2023 toimunud konfliktolukord töötaja ja kolleegist õpetaja vahel ei ole väljunud töökeskkonnas võimaliku tavapäraselt tekkiva arusaamatuse või tüli raamidest. TVK hinnangul ei saa tööandjale süüks panna ja väita, et tööandja oleks lubanud töötajat kohelda ebaväärikalt, muuhulgas lubanud oma tegevusega või tegevusetusega töötaja füüsilist vigastamist või psühholoogilist väärkohtlemist või et tööandja ei oleks üles näidanud toimunu suhtes huvi, töötaja suhtes huvi või oleks olukorda pisendanud.</p> <p>TVK-le ei ole esitatud tõendeid, et avaldaja käel olevad hematoomid on tekkinud kolleegi füüsilisest ründest. Töötaja jõudis perearsti juurde mitte koheselt töölt lahkudes 16.10.2023, vaid alles 18.10.2023. TVK leiab, et töökeskkonnas ründe tagajärjel tekkinud hematoomide tekke puhul oleks sellekohase väite esitanud töötaja ka tööandjale juba 16.10.2023 peetud vestluse käigus või hiljem töötaja poolt tööandjale saadetud 19.10.2023 e-kirjas. TVK-le tõendina esitatud 19.10.2023 e-kirjas kirjutab töötaja vaid vaimsest tervisest, mille tõttu ta tööle ei saa tulla. TVK leiab, et süüdistus füüsilise ründe kohta ning sellest tekkinud hematoomide kohta on sedavõrd suur süüdistus, et seda oleks saanud ja oleks ka pidanud fikseerimas käima erakorralise meditsiini osakonnas. Aga töötaja ei ole seda teinud. Kuigi töötaja abikaasa 21.12.2023 antud selgitused viitavad, et töötaja käel oli punane laik, ei ole TVK hinnangul kuidagi seostatav, et see punane laik oli samal kohal, kus hiljem oli arsti poolt fikseeritud hematoom. Veelgi enam, TVK hinnangul ei saa töötaja abikaasa antud 21.12.2023 selgitustest järeldada, et punane laik on tekkinud töötaja ja õpetaja vahelisest konfliktist, sest töötaja abikaasa ei ole viibinud olukorra juures. TVK-le on tõendina esitatud tööandja teiste töötajate selgitused, kes kogesid 16.10.2023 sündmusi vahetult. Ründes süüdistatud õpetaja ütlustega on kinnitust leidnud, et füüsilist kontakti töötaja ja õpetaja ja vahel ei ole olnud.</p> <p>TVK-le esitatud tõendite pinnalt saab asuda seisukohale, et tööandja on suhtunud 16.10.2023 konflikti tõsidusega. Tööandja on tundnud huvi töötaja olukorra kohta, on temaga suhelnud nii 16.10.2023 kui ka hiljem. Tööandja selgituste järgi on tööandja juba 16.10.2023 hoidnud töötaja poole, kuigi töötaja oli tööle alles 8ndat päeva, samas kui kolleegist õpetaja oli pikaaegne töötaja. Töötaja kolleegist õpetaja vabastati</p>
--------------------------------------	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>Töötaja jõudis tööle asumisest alates tööl käia kohal vaid 8 päeva. Tööandja on igati töötajaga suhelnud, otsinud lahendusi ja ei ole mitte kuidagi lasknud töötajat kaastöötajatel halvasti või ebaväärikalt kohelda või teinud seda ise. Vastuolude ilmnemisel on tööandja töötaja poole hoidnud ja lahendanud olukorra selliselt, et töötajal oleks võimalik töötamist jätkata. Töötaja poolt tööandjale tehtavad etteheited on alusetud ja seega ka töölepingu erakorraline ülesütlemise avaldus on põhjendamatu. Seega tuleb jätta ka töötaja esitatud kõik nõuded rahuldamata ja rahuldada tööandja nõuded.</p>	<p>tööandja juurest töölt veel samal konflikti päeval, so 16.10.2023 ja sellest asjaolust teavitati tööandja ka töötajat 16.10.2023 õhtul kell 18.31 saadetud sõnumiga. Seega ei saa TVK hinnangul mitte kuidagi asuda seisukohale, et tööandja ei oleks hoolinud sellest, et kolleegide vahel oli konflikt ja tüli ning et tekkinud olukord tuleb lahendada. Tööandja on olukorda lahendanud enda äranägemise järgi töötaja kasuks ja sellega loonud kollektiivis olukorra, et edaspidi sarnaseid lahkumisi kahe töötaja vahel ei tekiks. Arvestades, et töösuhe lõpetati koheselt pikaajase töötajaga, eelistades vaid 8 päeva tööl käinud töötajat, ei saa TVK kuidagi nõustuda, et tööandja oleks pisendanud tekkinud olukorda või olnud hoolimatu kogu konfliktsituatsiooni või töötaja suhtes või et tööandja oleks lubanud kaastöötajal töötajat halvasti või ebaväärikalt kohelda.</p> <p>TVK leiab, et mitte igasugust töötajate vahelist konflikti või sõnavahetust ei saa panna tööandjale süüks, justkui tööandja oleks lubanud töötajat halvasti, ebaväärikalt või muul viisil kohelda. Samuti ei saa TVK hinnangul järeldada, et absoluutselt igasugune vaidlus või sõnavahetus tähendaks halba kohtlemist või olukorda, mida saab tööandjale omistada heakskiitva käitumisena. Käesoleva vaidluse kontekstis tuleb arvestada, et töötaja oli tööl töösuhte kestel kokku 8 päeva. Nende 8 tööpäeva jooksul ei ole tõendatult fikseeritud töötaja ja kaasõpetaja vahelisi konflikte, ei ole töötaja esitanud tööandjale vastavasisuliselt pöördumisi ega ole ka TVK-le teadaolevalt pöördunud töötaja töökeskkonnaspetsialisti poole. Töötaja küll väidab, et on tööandjale 27. ja 29. septembril avaldanud, et kaastöötajast õpetaja käitub ebaprofessionaalselt, kuid on tõendamata nende pöördumiste sisu ja pole esitatud ka väidet, et kaastöötajast õpetaja oleks töötajaga käitunud halvasti ja et see asjaolu oleks tööandjale teadmiseks juba septembri lõpus esitatud. Töötajal oli tööle asumise järgselt mentor, kes tööandjale teadaolevalt ei teadnud samuti, et töötajal ja kolleegist õpetaja vahel oleks olnud probleeme, mis oleks takistanud ühel või teisel töösuhet jätkata. Seega, TVK hinnangul ei ole tõendatud, et tööandja oleks olnud tegevusetu või tööandja teadmisel oleks toimunud kaastöötaja tegevuse näol töötaja ebaväärikas kohtlemine.</p> <p>Vaatamata töötaja poolt tööandjale nii 16.10.2023 kui ka 19.10.2023 saadetud sõnumitele ja kirjale, saatis töötaja tööandjale umbes nädal hiljem, so 27.10.2023 advokaadi vahendusel töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse. Saadetud kõnealuse e-kirja ja sõnumiga on tõendatud, et töötaja jättis eelnevalt tööandjale mulje, et ta töölt lahkuda ei soovi, vaid soovib töötamist ikkagi jätkata. TVK mõistab, et töötajal on õigus oma otsuseid muuta ja ümber otsustada ja et mõistlik aeg ülesütlemise avalduse esitamiseks (arvestades sündmuste käigu ajal</p>
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>skaalat) ei olnud möödunud. Samas leiab TVK, et lähtuvalt hea usu põhimõttest peaks teise poole suhtes käituma siiski ausalt ja mitte eksitavalt.</p> <p>Analüüsid esitatud tõendeid ja poolte selgitusi ja väiteid kogumis, ei saa TVK asuda seisukohale, et töötajat oleks koheldud või lubatud tööandja poolt kohelda ebaväärikalt, lubatud füüsilist kallatungi või koheldud halvasti või koheldud muul moel, mis annaks aluse tööleping üles öelda TLS § 91 lg 1 ja lg 2 p 1 alusel.</p>
62	<p>03.12.2023, 4-1/2097/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: hoolekandeesutuste tegevus</p> <p>Märksõnad: mittevaraline kahju</p> <p>Otsus eelduslikult jõustunud.</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töötamise registri kande tegemise, hüvitise, varalise kahju, mittevaralise kahju ja töötasu nõuetes ning töölepingu lõpetamise taotluses.</p> <p>Töötaja töötas hooldajana ning temaga öeldi töösuhte TLS § 88 lg 1 p 5 alusel üles. Avaldajale ei ole selge, kas temaga öeldi tööleping üles seetõttu, et avaldaja käis oma varal järgi või kuna ta on majandusjuhataja elukaaslane, kellega vastaspool ebaseaduslikult töösuhte lõpetas. Avaldaja tööleping ei keela tulla töövälisel ajal tööle isiklikuks otstarbeks vajalike isiklike asjade järele. Vastaspoole väide, et avaldaja on käinud vastaspoole kliendi juures ja esitanud talle allkirjastamiseks dokumendi, on tõendamata ja paljasõnaline väide.</p> <p>Vastaspool on oluliselt rikkunud avaldaja varalist seisundit ebaseadusliku tegevusega ning avaldaja ei tea, millal ta sarnase töötasuga töö leiab. Seega nõuab avaldaja vastaspoolelt varalise kahju (s.o on samata jääv tulu) hüvitamist summas 1857 eurot. Samuti nõuab avaldaja vastaspoolelt mittevaralise kahju hüvitamist summas 2500 eurot, kuivõrd vastaspoole tegevus rikkus avaldaja õigusi ja põhjustas mittevaralist kahju. TLS § 88 lg 1 p 5 alusel töölepingu üles ütlemine on iga seaduskuuleka kodaniku au ja väärikuse rüvetamine. Avaldaja, kes ei rikkunud ühtegi sätet, sai vastaspoole poolt laimatud ja alandatud, mis</p>	<p>Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt.</p> <p>Avaldaja selgitus vererõhuaparaadil järel käimise selgitus on tunnistaja ütlusega vastuolus. Kuivõrd töövaidluskomisjoni menetluses on TvLS § 44 lg 2 kohaselt tõendiks tunnistaja ütlus, mitte poole selgitus, lähtub töövaidluskomisjon tunnistaja ütlusest ning võtab arvesse, et avaldaja ei käinud töövälisel ajal kliendi toas vererõhuaparaadil järel. Avaldaja muud selgitusi kliendi toas viibimiseks ei esitanud. Eeltoodud arvesse võttes ei ole avaldaja selgitus kliendi toas viibimise osas eluliselt usutav. 36. Vastaspool ei ole tõendanud, et avaldaja oleks esitanud vastaspoole kliendi dokumendi allkirjastamiseks, kuid on tõendatud, et avaldaja on töövälisel ajal viibinud vastaspoole ruumides kliendi toas. Avaldaja viibis kliendi toas ligikaudu 18 minutit. Töövaidluskomisjon nõustub avaldajaga selles, et pole tõendatud, et avaldajal oleks keelatud töövälisel ajal vastaspoole ruumides viibida, kuid komisjoni hinnangul ei saagi kõiki reegleid, keelde ja kohustusi töölepingus või ametijuhendis välja tuua. Siiski on vastaspoolel võimalik töökorralduse reeglites paika panna teatud täpsemad käitumisreeglid ja piirangud (nt töövälisel ajal vastaspoole ruumides viibimine).</p> <p>Tartu Ringkonnakohtu otsusest tsiviilasjas nr 2-15-16045 tuleneb, et teatud asjaoludel võib objektiivselt põhjendatud ja selge kahtlus karistatava teo toimepanemises olla aluseks töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks usalduse kaotuse tõttu. Kahtluse tõttu töölepingu erakorralise lõpetamine on õiguspärane eelkõige siis, kui töötajal ei ole enam tal lasuva kahtluse tõttu vajalikke isiklike omadusi töölepingu nõuetekohaseks täitmiseks. Nimetatu ei ole vastuolus ka Inimõiguste konventsiooni artikli 6 lg-ga 2, mille kohaselt igaüht, keda süüdistatakse kuriteos, peetakse süütuks seni, kuni tema süü ei ole seaduse kohaselt tõendatud ning PS §-ga 22.</p> <p>Vastaspoole töötaja (s.o avaldaja) suhtes uurimise algatamine, mis on seotud vastaspoole kliendi ja tema varaga, on ilmselgelt vastaspoolelt ja</p>

	<p>põhjustas vaimseid kannatusi ja ärevust ning tekitab praegu ka vaimset valu.</p> <p>Vastaspool viitab, et avaldaja osas on käimas politseiuurimine. Konkreetset juhul oli kahtlustuse kohaselt kuriteo ohvriks 92-aastane ilma lähedasteta hooldekodu elanik. Vastaspool peab oma võimaluste piires tagama klientide turvalisuse, sh ka majanduslikus mõttes. Vastaspool peab tegema kõik endast oleneva, et ära hoida ja ennetada võimalikke klientide ärakasutamise juhtumeid. Kuna praegusel juhul teavitati vastaspoolt politseiametnike poolt sellise vastaspoole kliendi ärakasutamise kahtluse olemasolust, siis pidi vastaspool sellesse olukorda kiiresti ja resoluutselt sekkuma, lõpetades viivitamatult avaldajaga erakorraliselt töölepingu. Avaldajale esitatud töölepingu erakorralise ülesütlemise teates on ka kõiki ülalkirjeldatud asjaolusid avaldajale selgitatud.</p> <p>Sarnaselt abikaasaga, kahtlustatakse töötajat suures ulatuses vara omastamises.</p> <p>Vastaspool on esitanud väljavõtte turvakaameratest, kus avaldaja siseneb vastaspoole ruumidesse 08.10.2023 kell 19.20. Avaldaja suundus tuppa number 1024, kust ta lahkub kell 19.38. Pooled ei vaidle selle üle, et tegemist oli avaldajaga, et tegemist oli töövälise ajaga ja et tegemist oli 92-aastase eaka toaga. Avaldaja suundus kliendi tuppa pärast avaldaja abikaasaga töölepingu ülesütlemist vastaspoole poolt nagu avaldaja on ise töövaidlusavalduses selgitanud. Avaldaja selgitas töövaidluskomisjoni istungil, et ta käis kliendi juures enda isiklikul vererõhuaparaadil järel. Tunnistaja ütluste kohaselt on vererõhuaparaate seitse tükki ja need olid igal korral. Samuti selgitas tunnistaja, et vastaspoole töötajad isiklike vahendeid töövahendina ei kasutanud ning et avaldaja töötas teisel korral, mitte esimesel korral, kus asus</p>	<p>tema mainet kahjustav käitumine. Kuivõrd vastaspool pakub üldhooldusteenust eakatele inimestele, pidi avaldaja tööülesandeid täites ja klientidega suhtlemisel olema hoolas, käituma vastaspoole ja klientide huvisid silmas pidades, sh neile kahju tekitamata. Meedias on avalikustatud mitmeid hooldekodudega seotud intsidente, kus on alust kahelda töötajate usaldusväärsuses klientide suhtes ning kus kliente on kuritarvitatud. Taolised uudised mõjutavad paratamatult ka üldiselt hooldekodude mainet. Kuivõrd inimesed usaldavad oma lähedased hooldekodusse, siis tuleb hooldekodudel (ka vastaspoolel) seista selle eest, et nende juures töötavad usaldusväärsed töötajad ning teenuste osutamine klientidele on läbipaistev.</p> <p>Töövaidluskomisjon nõustub vastaspoolega selles, et vastaspool, osutades tavapäraselt eakatele (sh dementsetele) üldhooldusteenust, peab tagama, et tema personal oleks usaldusväärne. Avaldaja käitumine ei peegelda tema usaldusväärsust, vaid tekitab kahtlusi – puudub selgus, miks viibis avaldaja töövälisel ajal kliendi ruumides. Samuti ei tekita avaldajas usaldust temale esitatud kahtlustus, mis on seotud vastaspoole kliendiga. Asjas ei oma tähtsust see, milline on kriminaalmenetluse tulem. Töölepingu ülesütlemine ei ole seotud ühegi teise menetlusega, vaid lähtuda tuleb sellest, kas avaldaja on vastaspoole hinnangul pannud toime sellise teo, mis on põhjustanud temas usalduse kaotust.</p> <p>Tallinna Ringkonnakohus on asunud tsiviilasjas nr 2-20- 17200 seisukohale, et töötaja, kes töötas vangla sööklas, on õnestanud tööandja mainet ja eesmärki, kui on ebaseaduslikult viinud kinnipeetavatele pagaritooteid. Sellega seoses tuvastasid kohtud (nii Harju maakohus kui Tallinna Ringkonnakohus), et sellise teo tagajärjel võib eeldada usalduse kaotust töötaja suhtes. Töövaidluskomisjon ei kõrvuta vanglat ja hooldekodu, vaid toob antud kohtuotsuse näiteks, mida on kohtupraktikas peetud usalduse kaotuseks. Töövaidluskomisjon kõrvutab eelviidatud otsust ja käesolevat töövaidlusasja selles vaates, et mõlemal juhul on oluline see, milline on asutuse kuvand väljapoole ja milliseid väärtusi töötajad kandma peavad. Vastaspoole tegevuse eesmärgist lähtudes avaldaja vajalikke väärtusi ei kannu.</p> <p>Viidatud asjaolusid koosmõjus hinnates tuleb avaldaja puhul lugeda lojaalsuskohustuse rikkumise määra piisavalt tõsiseks. Töösuhe on oma olemuselt usaldussuhe ning töövaidluskomisjon on veendumusel, et töötajale, kelle suhtes on tema ametipositsiooni tõttu algatatud kriminaalmenetlus, usaldust ei tekita.</p>
--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>92-aastane eakas, mistõttu ei oleks avaldajal tohtinud antud kliendiga kokkupuudet olla.</p>	<p>Eeltoodust tulenevalt asub töövaidluskomisjon seisukohale, et avaldajaga sõlmitud tööleping on TLS § 88 lg 1 p 5 alusel usalduse kaotuse tõttu üles öeldud õiguspäraselt.</p> <p>Pole tõendatud, et vastaspool oleks avaldajat laimanud või alandanud. Töölepingu üles ütlemist usalduse kaotuse tõttu selleks õigustatud olukorras ei saa pidada avaldaja alandamiseks või laimamiseks, kuivõrd avaldaja on ise toiminud töösuhtes selliselt, mis viis töölepingu erakorralise ülesütlemiseni. Töövaidluskomisjon jätab avaldaja mittevahalise hüvitise nõude rahuldamata.</p>
63	<p>04.12.2023, 4-1/2090/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: hoonete üldpuhatus</p> <p>Märksõnad: diskrimineerimine</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töötasu ja puhkusetasu nõudes.</p> <p>Töötaja sõnul on tööandja talle emapuhkuselt naasmise järel maksnud vähem töötasu, kui samal ametikohal töötavale meessoost isikule. Töötaja peab seda diskrimineerimiseks.</p> <p>Tööandja on seisukohal, et töötasu määramine on tööandja otsustada ning hetkel kui kolleegi töötasu tõsteti, oli avaldaja ära ning teine töötaja pidi ära tegema kahe töötaja töö.</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>
64	<p>07.12.2023, 4-1/2121/23</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: tervishoid</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur, töökius</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja töölepingu lõpetamise nõudes</p> <p>Töötaja ütles töösuhte üles, sest tema sõnul muutusid töökeskkond ja töösuhted talumatuks. Töötajat ei lastud 11-tunnise töövahetuse jooksul tualetis käia ega lõunapausi kasutada, mis on tema hinnangul inimväärikut alandav. Sõnavahetuse tagajärjel tekkis töötajal vanemõega sõnavahetus, mille järel pidi erakorralise meditsiini osakonda pöörduma. Lisaks viitab töötaja töölt kõrvaldamisele, tööle mitte lubamisele ning töölt lahkumiseks survestamisele.</p> <p>Tööandja töötaja väidetega ei nõustu. Töötaja eksis töökordade vastu ning käitus konfliktsest. Töökiusu menetluse ja töötervishoiuarsti tervisekontrolli ajaks ning osakonnas töörahu</p>	<p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>soovitamiseks soovitas töökeskkonna-spetsialist kõrvaldada töötaja töölt, kuna töötaja võib oma tervisliku seisundi tõttu kahjustada enda ja teiste töötajate tervist, rünnata kolleege verbaalselt ning sellega teravdada tekkinud psühhoemotsionaalset olukorda osakonnas.</p> <p>Keegi ei ole sundinud töötajat lahkumisavaldust kirjutama. Õendusjuht ja osakonna vastutav isik tegid töötajale ettepaneku, et kui talle ei meeldi osakonnas töötamine, võib ta lahkuda.</p> <p>Kollektiiv (15 kaaskolleegi) tegid ühise pöördumise, kus olid mures töötaja käitumise üle, kes avaldab negatiivset mõju töökeskkonnale oma negatiivse käitumisega, ei allu töökohal kehtivatele reeglitele, ei pea kinni kokkulepetest, on ettearvamatu reaktsiooniga, ei järgi nakkusohutuse eeskirja ning seetõttu puudub kaaskolleegidel usaldus töötaja suhtes ja nad ei soovi töötajaga edasi koos töötada. Töötaja suhtub kollektiivi ja ülemusesse negatiivselt, hilineb tööle, eirab töökorraldusi. Käib iseseisvalt hommiku- ja lõunasööki söömas ning peale söögipause läheb enamasti puhkeruumi, kus on koguaeg telefonis. Manipuleerib kolleegidega, mistõttu ei soovi ta töötajaga koos töötada.</p>	
65	<p>11.12.2023, 4-1/2147/23</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: puu- ja köögivilja töötlemine ja säilitamine</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid</p>	<p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses lõpetada tööleping TLS § 85 lg 4 alusel. Töötaja nõudis aga hüvitist TLS § 100 lg 4 alusel.</p> <p>Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel üles viidates, et juhtkond alaväärustab töötajat. Töötaja märkis ülesütlemisavaldusse, et ütles töösuhte üles „Tervislikel põhjustel, kuna pole võimeline enam jätkama“. E-kirjas on samas märgitud, et töötaja ei ole enam suuteline taluma mõnitusi ja kiusu. Eelnimetatud dokumentides saab järeldada, et töötaja tugineb töösuhte lõpetamisel TLS § 91 lg 2 punktile 1 põhjusel, et tööandja juhtkond on töötajat väidetavalt kiusanud</p>	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.

		<p>ja ebaväärikalt kohelnud. Töötaja ei ole avalduses esile toonud konkreetseid juhtumeid, mis teda häirinud on, vaid tugineb üldsõnaliselt kiusamisele, „nökkimisele“ ja ebaväärikale kohtlemisele. Avaldusest võib välja lugeda, et probleemiks on töötaja hinnangul olnud ebamäärased tööjuhised, mittesobiva tooniga rääkimine ja pauside mittelubamine.</p> <p>Töötaja sõnul oli tal tööstress ja ta ei suutnud erinevatel tööandja poolt tekitatud põhjustel tööl käia, kuna see hakkas tervisele.</p> <p>Tööandja jaoks on need etteheited äärmiselt üllatuslikud, kuna kogu töötamise perioodi jooksul (1. juuni 2023. a kuni 8. detsember 2023. a) ei ole töötaja töötingimuste või töötajaga suhtlemise kohta mingeid märkusi esitanud. Tegemist on täiesti ebaõigete ja ka vastuoluliste väidetega.</p> <p>Tööandja on töötajate ettepanekute, soovide, tähelepanekute, murede jms esitamiseks paigaldanud tootmisosakonna puhketuppa anonüümsete märgukirjade postkasti. Selle kanali kaudu ei ole töötaja kordagi mingite probleemide üle kurtnud. Samuti ei ole töötaja võimalikest kiusamise probleemidest tööandja töökeskkonna-volinikule rääkinud.</p> <p>Tööandja on veendunud, et töölt lahkumise tegelikuks põhjuseks on spaas toimunud jõulupeol juhtunu. Töötaja tarvitas jõulupeol rohkelt alkoholi ja sattus seetõttu basseinis uppumisohtu. Lisaks käitus töötaja oma naiskolleegide suhtes veidi pealetükkivalt ja ebaviisakalt. Töötajal paluti basseinis rohkem alkoholi mitte tarvitada, mis töötajale sugugi ei meeldinud. Pärast seda, kui tööandja esindaja palus töötajal spaas alkoholi asemel vett või muud alkoholivaba jooki juua, ägestus töötaja ootamatult ning hakkas tööandja esindajat sõimama ning ähvardama, et „teeb asja isiklikuks“. Töötaja lahkus ürituselt agressiivsena ning lubas rohkem tööle mitte tulla. Kuna töötaja</p>	
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		käitus ebaviisakalt, palus tööandja juhataja toimunu kohta seletuskirjad kirjutada, et otsustada, kuidas töötaja käitumisele reageerida. Sama päeva õhtul esitas töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse.	
66	15.12.2023, 4-1/2199/23 Naine Tegevusala: sõiduautode ja väikebusside rentimine ja kasutusrent Märksõnad: mittevaraline kahju	Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise ja TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise ning mittevarelise kahju hüvitise nõudes. Tööandja esitas vastunõudena koolituskulude hüvitamise nõude. Töötaja nõudis mittevarelise kahju hüvitist ärrituse ja au teotamise eest. Töötaja tunneb, et tema au teotati, sest tööandja andis tema suhtes kohatuid hinnanguid, tembeldades töötajat manipulaatoriks ja mitteusaldusväärseks. Lisaks tundis töötaja sügavat moraalset ebamugavust töösuhte ülesütlemise järgse suhtluse osas (sh tööandjapoolne hirmutamise). Tööandja avaldajaga ei nõustu ning leiab, et töösuhe sai üles öeldud õiguspäraselt, kuivõrd oli oma tegemistes kas pahatahtlik või raskelt hooletu.	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.
67	16.12.2023, 4-1/2191/23 Mees Tegevusala: mujal liigitamata veondust abistavad tegevused Märksõnad: psühhosotsiaalsed ohutegurid	Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registri kande tegemise, hüvitise ja mittevarelise kahju hüvitise nõudes. Töötaja nõudis mittevarelise kahju hüvitamist, sest töölepingu lõpetamine tekitas tal tõsiseid vaimseid kannatusi ning terviseprobleeme, mis vajavad medikamentoosset sekkumist. Töötaja leidis, et teda koheldi äärmiselt ebaväärikalt. Avaldaja leidis, et on eeskujulik ja usaldusväärne töötaja, mida tõestas asjaolu, et talle usaldati meeskonnajuhi ametikoht. Töötajale pole kogu töösuhte jooksul ühtegi etteheidet tehtud. Tööandja esitatud väited, et töötaja on	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.

TÖÖINSPEKTSIOON

		<p>käitunud ebasobival ja agressiivsel viisil, töötaja jaoks alandavad ja õiglustunnet riivavad. Sissetuleku ootamatu kaotus ja süüdistused töötaja vastu põhjustasid kannatusi tervele töötaja perekonnale.</p> <p>Tööandja selgitas, et otsus töötajaga erakorraliselt töösuhte lõpetada tuli ilmsiks saanud tõsiasjadest, et töötaja ei järginud antud struktuuriüksuse kirjalikke tööprotseduure, ületades omavoliliselt tööprotseduuri ja selle nõudeid klientidega suhtlemiseks kasutades ähvardavat ja lubamatut suhtlusstiili. Tegemist oli ettevõtte maine ja kliendisuhete kahjustamisega, mis on ettevõtte seisukohast suur rikkumine ja samuti usalduse kaotus, mille tõttu ei näinud ettevõtte võimalust antud töötajaga töösuhte jätkumiseks.</p>	
68	<p>16.12.2023, 4-1/2192/23</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: muud infotehnoloogia- ja arvutialased tegevused</p> <p>Märksõnad: mittevaraline kahju, psühhosotsiaalne ohutegur, töökius</p>	<p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise nõudes, taotluse töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, vähem etteteatatud aja eest hüvitise nõude TLS § 100 lg 5 alusel, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel, koondamishüvitise nõudes TLS § 100 lg 1 alusel, mittevaralise kahju hüvitamise nõudes.</p> <p>Töötajaga öeldi töösuhte katseajal üles. Töötaja leidis, et ülesütlemine on alusetu ning et tööandja kahjustas seetõttu töötaja vaimset tervist. Selle tulemusena ei olnud töötaja võimeline kandma hoolt oma perekonna eest ega otsima uut töökohta. Vaimse terrori tõttu oli töötaja sunnitud võtma haiguslehe. Töötaja viitas, et tööandja kasutas tema kallal töövägivalda, tuues mõned näited:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rikkus töötaja mainet, esitades alusetuid süüdistusi, - töötajalt nõuti tööülesannete täitmist ka pärast seda, kui töötaja oli töövahendid tagastanud ning juurdepääsud süsteemidele ja e-mailile oli ära võetud, 	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.

		<ul style="list-style-type: none"> - tööandja kasutas töövägivalda ja psühhoterrorit, saates töötajale agressiivseid ja ähvardava sisuga e-kirju, - töö tõttu määratud medikamentoosne ravi, kuivõrd esineb meeleolulangust, unetust, ärevust <p>Tööandja sõnul hindas ta katseajal töötaja kinnitusi oma oskuste kohta ning töötaja sobivust kokkulepitud ametikohale ning leidis, et töötaja teadmised, oskused, võimed ja isikuomadused ei ole vasta töölepinguga kokkulepitud töö tegemiseks vajalikule tasemele, mistõttu töötaja ei sobi töötama äriarendusjuhi ametikohal.</p> <p>Töölepingu kehtivuse kahe viimase nädala jooksul töötaja töös eriti ei osalenud, vaid saatis e-kirju, et ta ei saa koos- ja kaugtööd Ameerika ajavahe tõttu teha. Seejärel võttis töötaja töövõimetuslehe. Kolme esimese katseaja kuu jooksul jõudis töötaja 2 korda puhkust nõuda ja töötaja viibis puhkusel 27.09.-30.09.2023 ja 17.10.-24.10.2023, mille üle ei ole vaidlust. Märkime, et töötaja asus ka salaja salvestama telefoniga omavahelisi vestlusi ilma teisele poolele ette teatamata, et konflikte luua, mis pärsib meeskonnatööd. Lisaks ei andnud nädala jooksul tööülesande andmisest üle Facebooki kontohalduri õigusi ning saatis vastaspoole esindajale lingi viirusega, mis kahjustas tema arvutit ja Office'i faile.</p> <p>Tööandjale jääb arusaamatuks töötaja mittevaralise kahju hüvitamise nõue ja selle aluseks olevad asjaolud. Tööandja ei ole kasutanud töötaja suhtes töövägivalda ega mistahes psühholoogilist terrorit. Tööandja ei ole kahjustanud töötaja vaimset tervist. Tööandja ei ole ähvardanud töötajat. Tööandja ei ole rikkunud TTOS sätteid. Tööandja ei ole töötajale tekitanud mistahes viisil kahju, seal hulgas mittevaralist kahju. Vastupidised väited on ilma õigusliku aluseta, põhjendamata ja tõendamata. Töötajale ei ole kahju ei ole tekkinud, kahju suurus on</p>	
--	--	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

		tõendamata, puudub põhjuslik seos tööandja tegevuse ja väidetud kahju vahel. Raviarst on kirja pannud kõik, mida töötaja talle on rääkinud, mis ei tähenda, et töötaja kirjeldatud asjaolud on õiged. Töösuhete lõpetamine on tavapärane ning kui ei saa tekitada sellist pinget ja stressi, mida töötaja väidab tal olevat tekkinud. Eriti arvestades ka töötaja CVs väidetud kogemusi, oskusi ja isikuomadusi asuda tööle vastutusrikkal, väljakutseterohkes ning juhtrolli omaval ametikohal.	
69	19.12.2023, 4-1/2215/23 Mees Tegevusala: jäätmete ja jääkide hulgikaubandus, taara ja pakendite kokkuost Märksõnad: mittevaraline kahju	Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, TLS § 108 hüvitise ja mittevaralise kahju hüvitise nõuetes ning tööle ennistamise taotluses. Alternatiivselt TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise nõudes. Töötajaga öeldi töösuhte usalduse kaotusega üles, süüdistades varastamises. Töötaja varastamist eitab ning on seisukohal, et tööandja on seeläbi töötajale moraalset kahju tekitanud. Tööandja poolt töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks olnud 07.11.2023 vahejuhtumi käigus võttis töötaja kliendi jäätmekonteinerit tühjendades EKT kliendi mootorsae omavoliliselt endaga kaasa. Sellisel toimides töötaja rikkus tööandja ettevõttes kehtivaid töökorralduse reegleid, pani toime süüteo, tekitas tööandjale mainekahju ja viis usalduse kaotuseni töötaja suhtes. Moraalse kahju osas tööandja seisukohta ei võtnud.	Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.
70	30.12.2023, 4-1/13/24 Mees Tegevusala: arvutisüsteemide ja andmebaaside haldus	Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registris kande tegemise, hüvitise, diskrimineerimise tuvastamise ja kahjuhüvitise nõudes. Avaldaja leiab, et tööandja diskrimineeris teda ja tema kolleegi veendumuste tõttu, kui nad julgesid tööandjale selgitada töölepingu seadusest	Töövaidluskomisjon rahuldab töötaja avalduse osaliselt. Tööandja on töövaidluskomisjonile esitanud 27.11.2023. a Introdect Group juhtkonna koosoleku protokollil tõlke, originaaldokumenti esitatud ei ole, samuti ei ole tõendatud seost Introdect Group ja Introdect Estonia OÜ vahel, seega komisjoni hinnangul ei ole tõendatud usaldusväärset koondamissituatsiooni tekkimine. Pole esitatud ettevõtte struktuuri, koondamisotsust vms tõendamaks ümberkorralduste asetleidmist tööandja juures. Töömahu vähenemist ei ole tööandja samuti tõendanud.

<p>Märksõnad: diskrimineerimine</p> <p>Otsuse jõustumine pole veel teada.</p>	<p>tulenevaid kohustusi. Töösuhte ülesütlemlisel oli äärmiselt kehv mõju töötaja vaimsele ja füüsilise tervisele, see on negatiivselt mõjutanud suhteid tema värske partneriga ja sõpradega, rääkimata sellest, kuidas rikuti ära töötaja jõulud ja uus aasta ning kuidas töötaja tervis selle kõige tõttu tõenäoliselt töötuna veelgi halveneb, sest töötuna tunneb töötaja end kasutuna aga uue meelekohase töö leidmine on väga stressirikas protsess ja isegi edukal tööle saamisel on kohanemisperiood, mis kestab ~3 kuud ja on äärmiselt kahjulik tervisele (pidev stressiseisund). Töötaja eesmärk on saada õiglane hüvitis enda kannatuste eest ja loodan, et kõik kes selle looga tutvuvad, tunnevad sisimas, kui haiglaselt minuga käituti ja teevad vastava otsuse.</p> <p>Tööandja sõnul oli ettevõttes koondamisvajadus ja teise töö pakkumine töötajale oli keeleoskuse puudumise tõttu võimatu. Tööandja ei ole töötajale tekitanud psüühilisi häireid. Tervisehäired olid töötajal juba enne tööle asumist.</p>	<p>Käesoleval juhul on tööandja väited koondamissituatsiooni olemasolu osas jäänud paljasõnaliseks. Tööandja ei ole tõendanud töölepingu lõpetamiseks majandusliku põhjuse olemasolu, töötaja koondamise vajadust.</p> <p>Tööandja on ülesütlemlises avalduses viidanud, et tööandjal puudub võimalus pakkuda töötajale muud sobivat tööd, mis vastaks töötaja kogemusele ja oskustele. Samas on tööandja avaldanud töökuulutuse 30.11.2023 tooteto spetsialisti leidmiseks. Tööandja on põhjendanud ja tõendanud, et viidatud ametikohale töötaja ei sobinud vähese vene keele oskuse tõttu.</p> <p>Lähtudes eeltoodust leiab komisjon, et koondamiseks põhjust ei olnud ja seetõttu tuleb lugeda töölepingu erakorraline ülesütlemline TLS § 89 lg 1 alusel tühiseks.</p> <p>Avaldaja leiab, et teda on diskrimineeritud oma veendumuse tõttu - uskudes Eesti Vabariigi töö- ja puhkeaja seadusse, kuid avaldaja ei ole avalduses välja toonud, milles täpsemalt ebavõrdne kohtlemine seisnes (kellega võrreldes erinev kohtlemine aset leidis) ja ka istungil ei osanud esindaja selgitada, mis tunnuse alusel avaldajat ebavõrdselt koheldud on ja milles ebavõrdne kohtlemine seisnes. Viide kehtetule Eesti Vabariigi töö- ja puhkeaja seadusele ei ole asjakohane. Lähtudes eeltoodust jätab komisjon avaldaja diskrimineerimise tuvastamise nõude rahuldamata.</p> <p>Avaldaja on põhjendanud mittevaralise kahju hüvitamise nõuet diskrimineerimisega ning selle poolt põhjustatud stressi ja süveneva ärevuse ning depressiooniga. Avaldaja on oma nõude tõendamiseks esitanud väljavõtte väljakirjutatud retseptiravimitest, kuid see ei tõenda kuidagi, et tööandja on midagi rikkunud või valesti teinud. Komisjon avaldaja diskrimineerimist tuvastanud ei ole. Komisjonile jääb selgusetuks, kuidas on tööandja põhjendanud avaldajale füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja õigusi ei ole selles osas rikutud. Tööandja ei ole töötajale füüsilist ning hingelist valu ja kannatusi tekitanud. Tööandja on esitanud avaldaja töövõimekaardi osalise töövõime kohta, mis on kehtiv alates 07.06.2023 ja ka avaldaja on ise avalduses viidanud, et juba mais 2023 olid tal probleemid tervisega, seega ei saa tööandjat süüdistada avaldaja terviseprobleemides, tõsised terviseprobleemid avaldajal esinesid enne vastaspoole juurde tööle asumist. Töövaidluskomisjon jätab rahuldamata avaldaja mittevaralise kahju hüvitamise nõude summas 1500 eurot.</p>
--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

Märkused:

*Töövaidlused on valitud avalduse laekumise kuupäeva järgi;

*Käsitletud on kõiki ebavõrdset kohtlemist/diskrimineerimist/töökiusu või psühhosotsiaalseid ohutegureid ning moraalse kahju hüvitamise nõudeid 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