

Töövaidluskomisjoni menetluses olnud diskrimineerimisega ja psühhosotsiaalsete ohuteguritega, sh võimaliku töökiusuga ning mittevarelise kahju hüvitise nõudega seotud töövaidlusasjad 2024. aastal

Kokkuvõtte koostas kvaliteedi peaspetsialist Sandra Kuus-Parrol Tööinspekttsiooni infosüsteemi ITI andmete põhjal.

2024. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 42 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise ja/või psühhosotsiaalsete ohuteguritega (sh töökiusamine ja mittevarelise kahju) seotud nõudeid. Eelmiste aastate statistilised andmed ei ole võrreldavad, kuivõrd andmete korje oli erinev. Andmete otsimiseks kasutati märksõnu „psühhosotsiaalne ohutegur“, „töökius“, „töövägivald“, „mittevarelise kahju“, „diskrimineerimine“, „ebavõrdne kohtlemine“, „TLS § 100 lg 4“ ja „TLS § 91 lg 2“.

Kokkuvõttes käsitletakse ka diskrimineerimisvaidlusi. Diskrimineerimisele viidati 15-s vaidluses. Diskrimineerimine tuvastati üksnes kolmel juhul. Diskrimineerimine tuvastati **perekondlike kohustuste täitmise, ahistamise ja teiste töötajate esindamise tõttu**.

Avaldajate hulgas oli naisi umbes poole rohkem kui mehi. Töökiusule tugineti 27 vaidluses. Töökius tuvastati ainult kahel korral.

2024. aastal oli hulk kompromissiga lõppenud vaidlusi. Käesolevas kokkuvõttes käsitletud töövaidlusasjades lahendati kompromisskokkuleppega 18 töövaidlust (s.o umbes 43%). Kompromissi ja lepituse kohta saab täpsemalt lugeda Tööinspekttsiooni 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 võrdlusiisikuid 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://www.volinik.ee/sul-huvi/vordne-kohtlemine.html>

Ebasoodne kohtlemine

TLS § 2¹ kohaselt ei tohi tööandja kohelda töötajat ebasoodsalt seetõttu, et töötaja toetub enda õigustele, juhib 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://www.toelu.ee/et/67/psuhhosotsiaalsed-ohutegurid>

TÖÖINSPEKTSIOON

| Jrk nr | Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, andmed otsuse jõustumise kohta | Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse sisu | Töövaidluskomisjoni otsus |
|--------|--|---|---|
| 1 | 13.02.2024 4-1/344/24 Naine Märksõnad: töökius | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu tuvastamiseks, tööandjapoolse erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks ja hüvitiste väljamõistmiseks. Tööandja esitas töötajale korraga erakorralise ülesütlemisavalduse, kus heideti ette tööülesannete mittenõuetekohast täitmist, ja kokkuleppe töösuhte lõpetamiseks. Töötaja leidis, et tööandja tegi talle alusetuid etteheiteid ebaolulistel teemadel, mis on tõlgendatav töökiusuna. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 2 | 14.02.2024 4-1/358/24 Naine Märksõnad: töökius, ebavõrdne kohtlemine Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni saamata jäänud töötasu (müügipremia) ja mittevaralise kahju hüvitamise (stressi ja emotsionaalse pinge tõttu, kuna talle ei makstud preemiat) nõudega. Töötaja leidis, et tööandja kiusas teda, kui määras preemiat kahele töötajale, jättes kaks teist töötajat preemiast ilma. Tööandja põhjendas preemia mittemaksmist sellega, et töötaja tegi töögraafikus kooskõlastamata muudatuste ning kasutas kaupluse koristamiseks ette nähtud aega ebasihipäraselt. | Töövaidluskomisjon rahuldab saamata jäänud töötasu nõude osaliselt. TVK jagas kaupluse määratud preemia võrdselt töötajate vahel neljaks ning mõistis vastava summa töötajale välja. TVK ei rahuldanud töötaja mittevaralise kahju nõuet, sest tööandjapoolset töötasu nõuetekohast välja maksmata jätmist ei saa käsitleda tööandjapoolse töökiusuna või ebavõrdse kohtlemisena, vaid tööandjapoolse töötasu väljamaksmise kohustuse rikkumisena. |
| 3 | 14.02.2024 4-1/359/24 Naine Märksõnad: töökius, ebavõrdne kohtlemine Jõustunud | Samasisuline vaidlus nagu eelmine. Avalduse esitas teine töötaja, kellele preemiat ei makstud. | Vt eelmist punkti. |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----------|--|--|---|
| <p>4</p> | <p>16.02.2024 4-1/380/24</p> <p>Naine</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p> <p>Jõustunud</p> | <p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudega. Töövaidlusavalduse kohaselt tekitas tööandja töötajale moraalse kahju, kui alavääristas ja solvas töötajat. Tööandja sundis töötajat allkirjastama omal soovil töölt lahkumisavaldust. Töötaja allkirjastas ülesütlemisavalduse, olles endast väljas ning meeltesegaduses.</p> | <p>Töövaidluskomisjon jättis avalduse tööandja vastu täies ulatuses rahuldamata. TVK hinnangul ei olnud tõendatud, et töötaja oleks ülesütlemisavalduse allkirjastanud tööandjapoolse õigusvastase ähvarduse või vägivalda mõjul. Asjaolu, et töötaja muutus kolmepoolse kohtumise käigus emotsionaalseks ning hakkas nutma, ei tähenda veel seda, et töötaja ei oleks oma tegevusest aru saanud.</p> <p>Mittevaralise kahju nõue jäeti rahuldamata, sest asjaolu, et töötaja muutus kolmepoolse vestluse käigus emotsionaalseks ning hakkas nutma, ei anna TVK hinnangul töötajale veel õigust nõuda tööandjalt mittevaralise kahju hüvitamist. Esitatud tõenditest ei nähtu, et töötajapoolse emotsionaalse reaktsiooni oleks esile kutsunud tööandjapoolne õigusvastane käitumine. Töösuhte raames võib erimeelsusi ette tulla ning töötaja peab selleks psüühiliselt valmis olema.</p> |
| <p>5</p> | <p>19.02.2024 4-1/394/24</p> <p>Naine</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur</p> | <p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni tööandja vastu töösuhte ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise ja hüvitise nõudes. Hooldekodu töötaja suunas öösel eksinud patsiendi tagasi oma tuppa. Järgmisel hommikul ütles tööandja töösuhte erakorraliselt üles tuginedes videovalve salvestisele, mille kohaselt tööandja arvates kasutas töötaja patsiendi suhtes vägivalda.</p> | <p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</p> |
| <p>6</p> | <p>20.02.2024 4-1/403/24</p> <p>Naine</p> <p>Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Jõustunud</p> | <p>Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudega. Töötaja esitas vastunõudena TLS § 100 lg 4 alusel hüvitise, diskrimineerimise tuvastamise ja mittevaralise kahju nõude.</p> <p>Töötaja ütles peale vanemapuhkust tööle naastes töösuhte erakorraliselt üles, sest tööandja muutis omavoliliselt ja ühepoolset lepingut, eemaldades väga suures mahus tööülesandeid (muutes töötaja rolli ettevõttes) ning diskrimineeris töötajat lapsevanemaks olemise tõttu (keeldus töötajale vanemapuhkusest naasmisel pakkumast samaväärse vastutuse ja rolliga tööd).</p> | <p>Töövaidluskomisjon jättis tööandja avalduse töötaja vastu rahuldamata. Töötaja avaldus tööandja vastu rahuldati osaliselt. Tööleping lõppes erakorraliselt TLS § 91 lg 2 alusel, mõisteti välja hüvitis § 100 lg 4 alusel ja viivis, tuvastati diskrimineerimine perekondlike kohustuste täitmise tõttu. Mittevaralise kahju hüvitamise nõue jäeti rahuldamata.</p> <p>Töövaidluskomisjon tuvastas diskrimineerimise, sest töötaja tööülesanded vähenesid oluliselt. Enne vanemapuhkust täitis töötaja laiaulatuslikke personalispetsialisti ülesandeid (värbamine, graafikute koostamine, lepingute sõlmimine jne).</p> <p>Pärast naasmist pakuti talle ainult müügipunkti vanema kohta, mille tööülesanded olid märgatavalt kitsamad ja piiratud ühe müügipunktiga. Tööandja oli ümber jaotanud töötaja varasemad ülesanded uuele jaemüügijuhile, keda otsiti tööle juba enne töötaja naasmist. Tööandja ise tunnistas, et paljud uue juhiga seotud tööülesanded kattusid töötaja varasematega. TVK leidis, et tööandja kohtles töötajat teisiti just seetõttu, et ta oli olnud vanemapuhkusel.</p> |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | | Mittevaralise kahju nõue jäeti rahuldamata, sest kuigi tööandja käitumine oli TVK hinnangul olnud hea usu põhimõtte vastane ning töötajat diskrimineeriv, on töötaja poolt tõendamata ja põhjendamata jäänud see, milles seisneb mittevaraline kahju. |
| 7 | 26.02.2024 4-1/444/24 Naine Märksõnad: töökius Eelduslikult jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu tuvastamise, varalise (meeleoluhäirete ravimite eest) ja mittevaralise kahju (töökiusu eest) hüvitamise nõudega. Töötajal esines mitmeid konflikte kaastöötajatega. Töökius seisnes nt tõrjumises, alandamises ja provotseerimises. Töötajal tekkisid vaimse tervise probleemid, ta vajab ravimeid ja haiglaravi. Töötaja koondati. | Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, <u>tuvastas töökiusamise</u> , mõistis välja varalise ja mittevaralise kahju hüvitise. TVK leidis, et ebameeldivat käitumist avaldaja suunas saab käsitleda kui töökiusamist, mille üks eeldus on pikaajalisus ning mis väljendub erinevates tegevustes ja tööandja tegevusetuses. Vaatamata tõendite nappusele, on töövaidluskomisjoni hinnangul eluliselt usutav, et töökeskkonnas esines ebatervet kolleegide vahelist suhtlust, mis oli suunatud ennekõike avaldaja vastu ning mis väljendus konfliktides, hääle tõstmises, ignoreerimises, ebaviisakuses, solvangutes, laimus jm-s avaldaja poolt kirjeldatus. Komisjoni hinnangul on avaldaja ütlused usaldusväärsed, kuna neid kinnitavad kaudselt dokumentaalsed tõendid ning vastaspoole enda ütlused. TVK hinnangul ei teinud tööandja piisavalt, et psühhosotsiaalset ohutegurit maandada, vaid teadlikult eiras probleemi. |
| 8 | 26.02.2024 4-1/448/24 Naine Märksõnad: diskrimineerimine, töökius Kohtus vaidlustatud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni, et tuvastada tööandja ülesütlemisavalduse tühisus, nõuda hüvitist ja tuvastada diskrimineerimine. Töötaja ei soovinud teatud objektidel töötada, sest tema arvates teised töötajad ei teinud piisavalt hästi tööd, mille tõttu jaotusid tööülesanded ebavõrdselt. Tööandja väitel lahkus töötaja töölt varem ja ei ilmunud tööle. | Töövaidluskomisjon jättis avalduse rahuldamata. TVK leidis, et ülesütlemisavaldus on kehtiv, sest tõendatud on, et töötaja lahkus töölt omavoliliselt varem ja puudus töölt mitu päeva. Töötaja ei ole esitanud selliseid faktilisi asjaolusid, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud tema otsene või kaudne diskrimineerimine. Tööandjal on õigus tööd ise korraldada, graafikuid koostada, vahetusi komplekteerida jne. Tööandja on antud juhul töötaja soovidega mõistlikkuse piires arvestanud. |
| 9 | 01.03.2024 4-1/488/24 Mees Märksõnad: töökius Jõustunud | Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni, et tuvastada töötaja erakorralise ülesütlemisavalduse tühisus. Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles töökiusu tõttu. Töötaja koges töökiusu oma otsese juhi poolt, kes andis tööülesannete täitmiseks ebamõistlikult lühikesi tähtaegu. Otsene juht oli üleolev ja alandas kolleege. | Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, tuvastas erakorralise ülesütlemise tühisuse ja mõistis tööandja kasuks välja hüvitise. Kuigi töötaja võis olla juhi käitumisest häiritud, ei olnud esitatud tõendid piisavad töökiusamise tuvastamiseks. Komisjoni hinnangul ei ilmnenu, et vaenulik või alandav käitumine oleks olnud süstemaatiline ja pikaajaline. |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | | | Tööandja pikendas töötaja taotlusel tööülesannete tähtaega. Kuigi kirj vahetusega on tõendatud, et otsene juht nimetas kolleege ebakompetentseteks, siis leidis TVK, et see polnud konkreetsele töötajale suunatud. |
| 10 | 07.03.2024 4-1/536/24 Mees Märksõnad: töökius | Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni, et tuvastada töötaja erakorralise ülesütlemissavalduse tühisus. Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles töökiusu tõttu. Töötaja sõnul on ta kaastöötaja käitumise tõttu haiguslehel. Kaastöötajaga on tal olnud füüsiline konflikt. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega. |
| 11 | 21.03.2024 4-1/633/24 Naine Märksõnad: töökius, ahistamine Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemissavalduse tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitise nõudes. Töötaja koges töökiusu ja seksuaalset ahistamist. Tööandja karjus töötaja peale, sekus isiklikku ellu, ignoreeris ja ei vastanud kirjadele, kommenteeris töötaja rindasid ja proovis pluusilukku avada, katsus teda tagumikust, tegi ülekanne justkui avaldaja oleks veetnud öö vastaspoole sõbraga. Töötajal tekkisid vaimse tervise probleemid. Töötaja ütles töösuhte erakorraliselt üles. | Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, luges töösuhte erakorraliselt töötaja avalduse alusel lõppenuks ning mõistis mittevaralise kahju hüvitise osaliselt välja. TVK luges tuvastatuks, et <u>töökius toimus</u> . Töötaja on tema käsutuses olevate tõenditega tõendanud piisaval määral negatiivset töökeskkonda ja -õhkkonda, milles tööandja juhatuse liige kasutab ebakohast suhtlusviisi (nt karjub) ning eiras avaldajat tema tööülesannete täitmisel pikema aja jooksul, kuivõrd endine töötaja, kes vastaspoole juhatuse liiget kirjeldas, töötas vastaspoole juures vaid 2021. aastal. Kuivõrd töökius toimus tööandja-töötaja suhtes, olid kiusaja ja ohver ebavõrdses positsioonis. Niisamuti ei saanud töötaja end kiusamise eest kaitsta, kuivõrd vastaspool oli üheaegselt nii töökeskkonna eest vastutav kui ka kiusaja. Töötaja kirjeldus, mille kohaselt ta kartis vastaspoole juhatuse liikme poole pöörduda, kuna kartis tema reaktsiooni, on esitatud tõendeid kogumis hinnates eluliselt usutav. Kuivõrd tööandja ei ole esitanud seksuaalse ahistamise kohta ühtegi tõendit, luges töövaidluskomisjon SoVS § 4 lg 2 teise lause kohaselt, et tööandja on diskrimineerimise omaks võtnud . |
| 12 | 06.03.2024 Liitjuhtum 4-1/517/24 Tööandja, naised Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur | Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töötajate vastu töösuhte ülesütlemissavalduse tühisuse tuvastamise, lepingu lõppenuks lugemise, TLS § 100 lg 5 hüvitise, kahjuhüvitise ja leppetrahvi nõudes. Töötajad pöördusid töövaidluskomisjoni töötasu, hüvitise ja viiviste nõudes. Töötajad ütlesid töösuhte üles ilma etteteatamistähtaega järgimata, üks töötaja omal soovil ja teine tervislikel põhjustel. Töötajad asusid tööle konkureerivas ettevõttes. | Töövaidluskomisjon rahuldab vastastikused töövaidlusavaldused osaliselt. TVK tuvastas, et töölepingu erakorralised ülesütlemissavaldused olid tühised ja luges need korraliselt lõppenuks. Töötajatelt mõisteti välja tööandja kasuks TLS § 100 lg 5 alusel hüvitise ja leppetrahvi. Tööandjalt mõisteti töötajate kasuks välja saamata jäänud töötasu, puhkusehüvitise ja viivise. TVK leidis, et töötajad ei ole tõendanud, et oleks töösuhte erakorraliselt üles öelnud ega asjaolusid, mis annaksid aluse töölepingu erakorraliseks ülesütlemissavalduseks töövaidlusavalduse kohustuste olulise rikkumise tõttu. Teine töötaja ei olnud tööandjat |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----|---|--|---|
| | Jõustunud | Töötaja kannatas tööstressi all tööandja norimise ja karjumise tõttu, tal diagnoositi depressioon. | oma terviseprobleemidest teavitanud ja andnud tööandjale võimalust töökeskkonnas muudatusi teha. TVK tuvastas, et töötajad rikkusid konkurentsipiirangut, mille tõttu mõisteti välja leppetrahv. |
| 13 | 15.04.2024 4-1/794/24 Mees Märksõnad: töökius Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte, töökiusamise ja töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise ja saamata jäänud töötasu nõudes. Töötaja leidis, et töökiusamine seisnes käsunduslepingu sõlmimises töölepingu alusel, tööandja ignoreeris töötaja pöördumisi, mis puudutasid kolleegi üleolevat suhtumist, tööandja ei võimaldanud töötajale transporti, andis tehniliselt mittekorras töövahendi (bussi), ei andnud tööajakava ega kindlustanud tööga ning lõppes töölepingu ülesütlemisega. | Töövaidluskomisjon rahuldab töövaidlusavalduse osaliselt. Tuvastati töösuhe, luges ülesütlemisavalduse tühiseks, mõistis välja hüvitise ja saamata jäänud töötasu. Töökiusu ei tuvastatud. TVK leidis, et üksikud juhtumid või arusaamatused ei võimalda töökiusu tuvastamist. TVK leidis, et töötaja ei andnud tööandjale varakult märku, et lepingu liik või töökorraldus on talle probleemiks; ei esitanud veenvaid tõendeid, et pöördumised oleksid jäetud tähelepanuta; ei tõendanud, et töövahend (buss) oleks olnud objektiivselt mittetöökorras; ei tõendanud, et tööajakava hilinemine või puuduv töökoormus oleks olnud sihilik või vaenulik; ei saanud eeldada, et rahvakohtuniku päevad vabastavad automaatselt tööandja kohustusest tööd pakkuda. |
| 14 | 17.04.2024 4-1/810/24 Naine Märksõnad: töökius | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise (alternatiivselt: ülesütlemise vaidlustamine vastuolu tõttu hea usu põhimõttega), töölepingu töövaidluskomisjonis lõpetamise ja hüvitiste ning töökiusu tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes. Töötaja arvates seisnes töökius täiendavate tööülesannete täitmises, kolleeg sundis koos kohvipause tegema. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 15 | 22.03.2024 4-1/867/24 Liitjuhtum 4-1/651/24 Mees Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, töötasu ja hüvitise väljamõistmiseks. Töötaja koondati. Töötaja leidis, et teda on diskrimineeritud lapsevanemaks olemise tõttu. Töötajale tehti etteheiteid seoses lapse kasvatamise ja haigusega. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----|---|--|---|
| 16 | 29.04.2024 4-1/892/24 Naine Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine, töökius | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni ebavõrdse kohtlemise, töökiusu ja töölepingu erakorralise ülesõtlemlise tühisuse tuvastamiseks ning hüvitiste nõudes. Töötajas tekitas stressi see, et tööandja esitas töökorraldusi puhkeajal. Töötaja kohta asuti levitama kuulujutte, alavääristati tema riietust. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 17 | 07.05.2024 4-1/935/24 Mees Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesõtlemlise tühisuse tuvastamiseks ja hüvitise väljamõistmiseks. Töötaja oli läbipõlemise tõttu haiguslehel. Tööandja ütles töölepingu üles töövõime vähenemise tõttu. | Töövaidluskomisjon jättis avalduse rahuldamata. TVK leidis, et töölepingu ülesõtlemline oli seadusega kooskõlas, sest töötaja viibis üle 4 kuu haiguslehel. Olukorras, kus töötaja on olnud pikka aega töövõimetu ning pole selge, milline on paranemise prognoos, on ebanõistlik eeldada, et tööandja jääks teiste töökohtade täitmisel töötaja tervenemist ootama. |
| 18 | 09.05.2024 4-1/947/24 Mees Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur, töökius | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte ülesõtlemlise tühisuse tuvastamise, hüvitise, töökiusamise tuvastamise ja mittevõrdlase kahju hüvitamise nõudes. Töötaja arvates seisnes töökius pingelistes suhetes vahetu juhiga ja selles, et temaga õeldi töösuhte üles. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 19 | 27.05.2024 4-1/1011/24 Mees Märksõnad: töövõigivõld Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesõtlemlise tühisuse tuvastamiseks, hüvitise väljamõistmiseks ja töövõigivõlla tuvastamiseks. Töötaja ja kolleegi vahel toimus riidusruumis kaklus. Töötaja vajas peale seda arstiabi ja tegi avalduse politseisse. | Töövaidluskomisjon jättis avalduse rahuldamata. Töövaidluskomisjoni hinnangul on avaldaja kolleegi solvamisega rikkunud lojaalsuskohustust. Töövaidluskomisjon on seisukohal, et vastaspool on tõendanud, et avaldaja oli kolleegidega konfliktne ning seda korduvalt. Seeläbi rikkus avaldaja lojaalsuskohustust ning vastaspoolel oli alus töösuhte erakorraliseks ülesõtlemliseks. Töövaidluskomisjoni jaoks ei ole eluliselt usutav, et riideid vahetav kolleeg oli ise agressoriks. Komisjoni jaoks on eluliselt usutavam olukord, kus avaldaja läks |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | riietusruumi oma ähvardusi teoks tegema, kuivõrd on arusaamatu, miks avaldaja, kellel olid isiklikud riided seljas riietusruumi naasis. |
| 20 | 28.05.2024 4-1/1020/24 Mees Märksõnad: töökius, töövägivald Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusuvastamise, töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise ning hüvitise nõudega. Töötajaga öeldi töösuhe erakorraliselt üles usalduse kaotuse tõttu, sest ta omastas tööandja vara. Samuti laekus tema suhtes naiskolleegidelt kaebusi ahistamise tõttu (soovimatu tähelepanu ja kingituste tegemine). Töötaja arvab, et teda kiusati (tõrjumine, füüsiline konflikt kolleegiga). | Töövaidluskomisjon jättis avalduse rahuldamata. TVK leidis, et töökius ei ole tõendatud. Töötaja ei olnud tööandja suhtes lojaalne, sest ta võttis omavoliliselt kaupa laost. Seetõttu oli töölepingu ülesütlemine seaduslik. |
| 21 | 03.06.2024 4-1/1052/24 Naine Märksõnad: töökius, psühhosotsiaalne ohutegur Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusuvastamiseks ja varalise kahju hüvitamiseks. Töötaja arvates seisnes töökius informatsiooni kinnihoidmises, ametijuhendi viibimises, katseaja kohaldamises ebavõrdselt, töökorralduse puudujääkides, puhkuse takistamises tööandja poolt, terviseandmete küsimises, lahkumiseks survestamises, töökeskkonna soovitudest mitte kinnipidamises. | Töövaidluskomisjon jättis avalduse rahuldamata. TVK leidis, et töökius on tõendamata. Töötaja esitas enda väidete tõendamiseks õppejuhi lepingu, ametijuhendi, tööjaotuse, kirjavahetused poolte vahel, direktori puhkused, ametijuhendi edastamise, terviseportaali fotod, õpetaja lähtetoetuse osalise tagasimaksmise otsuse, ning Tööinspektsiooni tagasiside. Tööandja esitas ülesütlemisavalduse, kuvatõmmise vestlusest Stuumiumis, psühhosotsiaalse küsimustiku tulemused. TVK leidis, et töötaja suhtes negatiivne, alusetu tegevus on leidnud tuvastamisest ühel korral (terviseandmete küsimine), mistõttu pole tõendatud töökiusamise esinemine kui korduvad, negatiivsed tegevused pika aja jooksul, tegemist polnud laieneva protsessiga ning pole tõendatud tegevuse sihilikkus. |
| 22 | 05.06.2024 4-1/1064/24 Mees Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, hüvitise ja ebavõrdse kohtlemise tuvastamise nõudes. Töötaja arvates seisnes ebavõrdne kohtlemine selles, et teistel kolleegidel on töötasu aastatel 2022-2024 tõstetud, kuid temal mitte. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 23 | 05.06.2024 4-1/1065/24 | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise nõuetes ning | Töövaidluskomisjon jättis avalduse rahuldamata. |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----|--|--|---|
| | <p>Mees</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur, ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Jõustunud</p> | <p>töölepingu lõpetamise ja töötamise registri kande muutmise taotluses.</p> <p>Töötajaga öeldi töösuhe erakorraliselt üles kolleegide seksuaalse ahistamise tõttu. Töötaja astus kolleegide tahte vastaselt nendega füüsilisse kontakti. Töötaja arvas, et tegelik põhjus töölepingu ülesütleamiseks on tema rass.</p> | <p>Töövaidluskomisjoni hinnangul saab vastaspoole kirjeldatud käitumist pidada seksuaalse olemusega füüsiliseks soovimatuks käitumiseks, kuivõrd tagumiku katsumine ja soovimatu kallistamine, kui teine pool seda ei soovi, on seksuaalse alatooniga teguviisid. Töövaidluskomisjonis on leidnud tõendamist, et avaldaja on pannud toime seksuaalse ahistamise kahe naiskolleegi suhtes ning ilmselgelt ületanud kolleegide vahelise suhtluse piire, rikkudes nende isiklikku puutumast. Seega on avaldaja rikkunud TLS § 15 lg 1 p-st 5 tulenevat kohustust, kuivõrd ta on pannud toime teo (seksuaalse ahistamise), mis on teise töötaja jaoks elu ja tervist kahjustav.</p> <p>TVK ei tuvastanud diskrimineerimist. Tööandja esitatud tõendi, mille kohaselt on tööandja kasutanud töötajat enda reklaamfotol ja videos, annab töövaidluskomisjonile aimu ning on eluliselt usutav, et tööandja ei ole töötajat mingilgi moel diskrimineerinud. Seega on töövaidluskomisjoni hinnangul tõendatud, et tööandja ei kohtle töötajat ebavõrdselt ning aktsepteerib töötaja rassilist kuuluvust.</p> |
| 24 | <p>27.06.2024 4-1/1187/24</p> <p>Naine</p> <p>Märksõnad: töökius</p> | <p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusamise tuvastamise, sellega seonduva varalise kahju hüvitise, ülesütleamise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise ja hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja arvates seisnes töökius tööandja ebalojaalses käitumises, info kinnihoidmises, töölepingu ühepoolses muutmises, töötajate halvustamises.</p> | <p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</p> |
| 25 | <p>04.07.2024 4-1/1216/24</p> <p>Mees</p> <p>Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine</p> | <p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütleamise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks ja hüvitise nõudes.</p> <p>Töötaja koondati. Töötaja leidis, et teda on diskrimineeritud lapsevanemaks olemise tõttu, sest koondamisel võrreldavad töötajad ei kasvata alla 3-aastaseid lapsi.</p> | <p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</p> |
| 26 | <p>29.07.2024 4-1/1414/24</p> | <p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu tühisuse tuvastamiseks ja hüvitise väljamõistmiseks. Alternatiivselt</p> | <p>Töövaidluskomisjon jättis avalduse rahuldamata.</p> |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----|---|---|---|
| | <p>Mees</p> <p>Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Kohtus vaidlustatud</p> | <p>nõudis töötaja varalise ja mittevaralise kahju hüvitamist, ebavõrdse kohtlemise tuvastamist.</p> <p>Töötajaga õeldi katseajal tööleping üles. Töötaja leidis, et teda koheldi ebavõrdset, sest pidi tegema raskemat ja rohkem tööd kui teised.</p> | <p>TVK ei tuvastanud ebavõrdset kohtlemist. Töövaidluskomisjon leidis, et tegu on isiku subjektiivse tunnetusega, s.o olenevalt olukorra konkreetsetest asjaoludest võib isik tunda end ebavõrdset kohelduna ja kogeda solvumist. Käesolevas vaidluses ei ole diskrimineerimisjuhtum esmapilgul ilmne, mistõttu ei teki tööandjal ka VõrdKS § 8 kohast tõendamiskohustust.</p> |
| 27 | <p>29.07.2024 4-1/1415/24</p> <p>Naine</p> <p>Märksõnad: töökius, ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Kohtus vaidlustatud</p> | <p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusamise tuvastamise, diskrimineerimise tuvastamise, töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, mittevaralise kahju hüvitamise, hüvitiste ja töötamise registris kande tegemise nõudes.</p> <p>Töötaja koondati. Töötaja tegi kaugtööd, sest hooldas oma voodihaiget pereliiget. Tööandja tegi töötajale ettepaneku, et töötaja naaseks kontorisse tööle.</p> | <p>Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse, mõistis töötaja kasuks välja hüvitise, jättis rahuldamata diskrimineerimise tuvastamise, töökiusamise tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõude.</p> <p>TVK ei tuvastanud töökiusu, sest ei ole tõendatud ühtegi sellist asjaolu, millest tulenevalt oleks tuvastatav kaastöötajate poolne pidev ja sihikindel, jõhker ja ebaõiglane kohtlemine, mis on pannud avaldaja abitusse seisundisse. Paljasõnalised väited töökiusust ei anna alust eeldada avaldaja isiklike õiguste rikkumist tööandja poolt. Esitatud vestlustes on tavapärane tööalane suhtlus, tööandjal on õigus tööd korraldada, anda tööülesandeid ja määrata tööülesanded oma äranägemise järgi. Töösuhtes allub töötaja tööandja juhtimisele ja kontrollile ning töötajal on kohustus tööandja seaduslikke korraldusi täita ja alluda tööandja töökorraldusele. Komisjon möönab, et töötajate vahel võis olla konfliktseid olukordi, kuid komisjoni hinnangul ei ole tegemist töökiusuga. Võimalikku ebaviisakat käitumist või tööülesannete pädevuse piires kontrollimist ja andmist ei saa pidada töökiusuks.</p> <p>TVK ei tuvastanud diskrimineerimist. Tööandja on teinud avaldajale ettepaneku minna tööle kontorisse, kuid pole selleks avaldajat kohustanud ega sundinud. Tööandja soov oli suhtlemise lihtsustamiseks ja parandamiseks töötaja kontorisse tagasi kutsuda. Ettepaneku tegemist ei saa käsitleda ebavõrdse kohtlemisena, töötajal oli võimalus sellest keelduda. Avaldajale võimaldati kodukontoris töötamist kuni töösuhte lõpuni. Seega ei ole avaldajat kuidagi diskrimineeritud tema soo pärast, et ta pidi naisena kodus oma haiget pereliiget hooldama.</p> |
| 28 | <p>19.08.2024 4-1/1546/24</p> <p>Naine</p> | <p>Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu tuvastamise ja hüvitise nõudes.</p> | <p>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</p> |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----|--|---|---|
| | Märksõnad: töökius | Töötaja koondati. Töötaja arvates on koondamise tegelik põhjus töökius ja töötaja õpingud. | |
| 29 | 31.07.2024 Liitjuhtum 4-1/1432/24 Naine Märksõnad: töökius Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni hüvitise nõudes TLS § 100 lg 4 alusel ning mittevarelise kahju hüvitamise nõudes. Tööandja esitas vastunõude töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes ning taotluses lugeda tööleping lõppenuks korraliselt. Töötaja ütles töölepingu üles erakorraliselt töökiusu tõttu. Töötaja tõi välja järgmised töökiusu juhtumid: tööandja heitis töötajale ette ebatsensuursete sõnade kasutamist, töökaaslane mõnitas teda seoses töötaja autoklaasis olnud möraga, tööandja tegi töötajale märkuse teiste töötajate ees seonduvalt laste juuksekummide asukohaga, karjades seejuures töötaja peale, töötaja asjad kadusid töökohal, pärast haiguslehel naasmist küsiti, et miks ta üldse tööle tagasi tuli, töötaja pidi tegema koristustöid, maine kahjustamine kolleegide ja lapsevanemate ees, etteheited tööoskuse ja võimekuse kohta. | Töövaidluskomisjon jättis töötaja avalduse tööandja vastu rahuldamata. Töövaidluskomisjon rahuldab tööandja avalduse töötaja vastu, luges töötaja erakorralise ülesütlemisavalduse tühiseks. TVK ei tuvastanud töökiusu. TVK tuvastas, et pooltevahelises töösuhtes esines pingelolukordi ning tööandja poolt lahendamist vajavaid juhtumeid, kuid nendest tulenev pinge ei olnud selline, mis oleks käsitletav psühhosotsiaalse ohutegurina (pingetase oli mõõdukas ning valmisolek selleks töösuhtes oodatav/eeldatav). |
| 30 | 22.08.2024 4-1/1559/24 Naine Märksõnad: töökius | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse ja töökiusu tuvastamise, töölepingu lõpetamise, töötamise registri kande muutmise ja hüvitiste nõuetes. Töötaja arvates seisnes töökius töötasu valesti arvestamises ja töölepingu ülesütlemises. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 31 | 26.08.2024 4-1/1579/24 Mees Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töötasu, diskrimineerimise tuvastamise ja mittevarelise kahju hüvitise nõuetes. Töötaja arvates on tema suhtes toime pandud diskrimineerimine rahvuse ja isikuomaduste tõttu. Diskrimineerimine seisnes selles, et töötajale anti raskemaid kohustusi ja kohustusi, mis ei vastanud avaldaja töölepingus kokkulepitule, kuid teisest rahvusest naistöötaja vabastati | Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, mõistis välja ületunnitöötasu, diskrimineerimist ei tuvastatud. Diskrimineerimist ei tuvastatud, sest töötaja võis tunda olukorras ebaõiglust, kuid iga ebaõiglus ei tähenda automaatselt diskrimineerimist. Töötaja ei ole veenvalt esile toonud, et tegemist oleks olnud diskrimineerimisega võrdse kohtlemise seaduse alusel. Diskrimineerimise tuvastusnõue eeldab selgeid faktilisi asjaolusid ning võrdlusisikuid ja -olukordi, mida avaldaja ei ole töövaidlusavalduses ega töövaidluskomisjoni istungil suutnud veenvalt esitada ja põhjendada. Seega ei ole |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----|---|--|--|
| | Jõustunud | rasketest ülesannetest. Raskem töö seisnes selles, et pärast tööpäeva pidid eestlased koristama, aga teisest rahvusest töötajad lahkusid. | täidetud VõrdKS § 8 lg-s 1 sätestatud faktiliste asjaolude esitamise kohustus piisava selgusega, et vastaspoolel oleks olnud võimalik VõrdKS § 8 lg 2 järgi tõendeid esitada. |
| 32 | 02.09.2024 4-1/1620/24 Tööandja Märksõnad: töökius | Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes ning taotluses lugeda tööleping lõppenuks korraliselt. Töötaja ütles töölepingu erakorraliselt üles töökiusu tõttu. Töötaja on kirjeldanud töökiusuna erinevaid suhtlemisprobleeme. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 33 | 11.09.2024 4-1/1665/24 Mees Märksõnad: töökius, ebavõrdne kohtlemine | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse, töökiusu tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes. Töötaja koondati. Töötaja arvates on koondamise tegelik põhjus töökius ja diskrimineerimine. Töötaja leidis, et teda on diskrimineeritud tervises seisundi tõttu, kuna viibis ajutiselt töövõimetuslehel. Töökohal esinesid pinged ja konfliktid. Töökius väljendus verbaalsetes solvangutes, kirjalikes solvavates kommentaarides, ropendamises töökohal, oluliste tööalaste küsimuste ja ülesannete ignoreerimises ning haiguslehel olles töö tegemise eeldamist. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 34 | 16.09.2024 4-1/1692/24 Naine Märksõnad: töökius | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töötasu, viivise, töökiusamise tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitamise, töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitise nõuetes ning töölepingu lõpetamise ja töötamise registri kande tegemise nõudes. Töötaja arvates seisnes töökius selles, et tööandja maksis töö eest liiga väikest töötasu, nõudis töö tegemist liiga kiiresti, tööandja ei võtnud vastu töötaja ettepanekuid töökorralduse osas, takistati töö tegemist. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 35 | 01.10.2024 4-1/1808/24 Mees | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, töökiusu tuvastamiseks, hüvitiste ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes. | Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt. TVK luges ülesütlemise tühiseks, ei tuvastanud töökiusu, mõistis osaliselt välja hüvitised, mittevaralise kahju hüvitise nõue jäeti rahuldamata. |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | Märksõnad: töökius Jõustunud | Tööandja ütles töölepingu erakorraliselt üles. Töökius seisnes pahatahtlike kuulujuttude levitamises ning anonüümsete valesüüdistuste esitamises. Kolleeg õhutas õpilast töötaja suhtes teavet koguma. | TVK ei tuvastanud töökiusu, sest TVK hinnangul ei ole tõendatud, et kolleegid oleksid töötaja suhtes pahatahtlike kuulujutte või anonüümseid valesüüdistusi levitanud. Eeltoodust tulenevalt ei ole töökiusu toimumine töötaja suunal tuvastatav. Kuigi kolleegi tegevus, kus ta õhutas õpilast töötaja suhtes teavet koguma, oli sobimatu ning häiriv, ei olnud see süstemaatiline ja pikaajaline ega seadnud töötajat abitusse ega kaitsetusse positsiooni. |
| 36 | 30.10.2024 4-1/2037/24 Naine Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepinguliste suhete tuvastamise, töötajate registris kande tegemise, ebavõrdse kohtlemise, hüvitiste ja sissenõutavaks muutunud tasude nõudes. Ebavõrdne kohtlemine seisneb selles, et töötajale maksti vähem kui praktikandile, kuigi tal on kõrgem kvalifikatsioon ja ta tegi sama tööd. Tööandja on diskrimineerivalt käitunud, kuna pakkus avaldajale töötasu tasaarveldamist diivaniga. Töösuhete ja töötasude maksmata jätmine on tekitanud töötajale stressi ja haiguse süvenemist. Töötaja ja tööandja esindaja vahel olid varasemalt ka isiklikud suhted. | Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt, tuvastas töösuhete, mõistis välja saamata jäänud töötasu ja töövõimetushüvitise, jättis rahuldamata ebavõrdse kohtlemise tuvastamise ja mittevõrdse kahju hüvitamise nõude. TVK ei tuvastanud ebavõrdset kohtlemist, sest puuduvad tõendid, et sama või võrdväärset tööd tegevad teisest soost töötajad said suuremat töötasu või muid hüvesid. Lisaks ei ole võrreldavat olukorda tuvastatud, kuna töötaja ei ole praktikantidega samasuguses lepingulises suhtes. Kuna töötaja ei ole esitanud piisavaid tõendeid ja ei ole võimalik tuvastada, et tööandja tegevus oleks vastuolus VõrdKS või SoVS sätetega ning ei saa lugeda, et on toimunud ebavõrdne kohtlemine. TVK leidis, et puuduvad tõendid, mis võimaldaksid eristada, kas väidetav stress ja terviseprobleemid tulenesid tööalastest või isiklikest suhetest. Avaldaja väide, et töötasude maksmata jätmine on põhjustanud tervisemurede süvenemise, ei ole tõendatud, et see on tingitud just tööandja tegevusest. Antud juhul ei ole esitatud piisavalt tõendeid, mis kinnitaksid, et tööandja tegevus (töösuhete tunnustamata jätmine ja töötasu maksmata jätmine) on otseselt põhjustanud avaldaja tervisemurede süvenemise. Seega stress ja tervisemured võisid tuleneda isiklike suhete purunemisest, mitte tööandja tegevusest. Kahju hüvitamise nõue moraalse kahju osas eeldab, et kahju põhjustamise aluseks olev tegevus oleks õigusvastane ja pahatahtlik, mida antud juhul ei ole tõendatud. Kuna avaldajal ja tööandjal oli isiklik suhe, ei saa väita, et selle purunemine ei tekitanud stressi ja terviseprobleeme. Eeltoodu alusel ei saa lugeda, et tööandja (kui juriidiline isik, mitte eraisik) on põhjustanud avaldajale mittevõrdset kahju, mis õigustaks mittevõrdse kahju hüvitamist, mistõttu mittevõrdse kahju nõue jäeti rahuldamata. |
| 37 | 07.11.2024 4-1/2095/24 Naine | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitiste nõudes. Tööandja ütles töölepingu erakorraliselt üles. | Töövaidluskomisjon jättis avalduse rahuldamata. TVK ei tuvastanud töökiusu ja jättis mittevõrdse kahju hüvitamise nõude rahuldamata, sest töötaja esitatud juhtumid (hoiatused, jälgimine, juhiste |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | Märksõnad: töökius Jõustunud | Töötaja arvates esines töökiusu, mis seisnes hoiatuste ja etteheidete tegemises, töötaja jälgimises kaameras, etteheidete tegemises töökavade ebakorrekse koostamise osas, tööandja alandavas käitumises töölepingu lõppemise päeval. | puudumine, alandav käitumine töölepingu lõppemisel) ei vasta töökiusamise tunnustele, kuna need ei olnud süstemaatilised ega pahatahtlikud. Töötajale tehtud hoiatused olid seotud tegelike kohustuste rikkumiste ja kvalifikatsiooni puudumisega, mille parandamiseks anti võimalus. Töölepingu lõppemisele eelnesid hoiatused ja vestlused, mistõttu ei saanud see tulla üllatusena. |
| 38 | 12.11.2024 Liitjuhtum 1/2118/24 Naine Märksõnad: töökius | 4- Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks, hüvitiste ja mittevaralise kahju hüvitamise väljamõistmiseks ja töökiusu tuvastamiseks. Töötaja koondati. Töötaja arvates esines töökius, mis seisnes tööandja esindaja poolses järjepidevas alandamises ja halvustavas suhtumises. Töötajal on diagnoositud depressioon. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 39 | 21.11.2024 4-1/2190/24 Naine Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine Kohtus vaidlustatud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise, hüvitiste, viivise ja diskrimineerimise tuvastamise nõudes. Töötajaga öeldi töösuhte katseajal üles. Töötaja arvates diskrimineeriti teda rahvuse (inglise keele oskuse) tõttu. Töötaja oli tööle asumisel kinnitanud oskust A1 tasemel, kuid nõuti rohkemat. Tööandja saatis kõigile töötajatele sõnumi, kus palus omavahel inglise keeles suhelda. | Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt. TVK tuvastas, et töölepingu ülesütlemine oli tühine, mõistis töötaja kasuks välja hüvitised ja viivise ning jättis diskrimineerimise tuvastamise nõude rahuldamata. TVK ei tuvastanud diskrimineerimist, sest keelepiirangu seadmine oli tehtud seoses eesmärgiga kõigi töötajate võrdselt kohtlemiseks. Keelepiirangu seadmisel ei eristatud töötajat üksikuna, piirangu seadmise põhjuseks oli võrkeelsete klientide ja kaastöötajate olemasolu. Piirang kehtestati vaid töökeskkonnas ning tegemist oli palve mitte absoluutse piiranguga. Piirangu tagajärjel ei kehtestatud mingeid tagajärgi pooltele. Piirangu loomiseks oli mõistlik ja õigustatud põhjus. Piirang ei loodud töökorralduse reeglitega vaid sellele viidati kaastöötaja poolt kolleegide omavahelises suhtlusvõrgustikus. |
| 40 | 29.11.2024 4-1/2237/24 Naine Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine Jõustunud | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitiste, diskrimineerimise tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitise nõuetes ning töölepingu lõpetamise ja töötamise registri kande muutmise taotlustes. Tööandja ütles töösuhte erakorraliselt üles, kuna töötajal tekkis kliendiga konflikt. Töötaja oli töökeskkonnavolinik. Töötaja leidis, et teda diskrimineeriti töötajate esindamise tõttu, kui temaga öeldi töösuhte üles. | Töövaidluskomisjon rahuldab avalduse osaliselt. TVK tuvastas töölepingu ülesütlemise tühisuse, mõistis töötaja kasuks välja hüvitised, tuvastas diskrimineerimise töölepingu ülesütlemisel teiste töötajate esindamise tõttu ning mõistis sellega seonduvalt välja mittevaralise kahju hüvitise. Töövaidluskomisjon tuvastas, et töötajaga sõlmitud töölepingu ülesütlemine on tühine formaalõiguslike eelduste täitmata jätmise tõttu, kuivõrd vastaspool ei küsinud töötajatelt TLS § 94 lg 1 kohaselt arvamust avaldajaga sõlmitud töölepingu üles ütlemiseks. Seega tuleb koosmõjus TLS § 92 lg 2 p-ga 4 lugeda, et kuivõrd tööandja ei tõendanud töölepingu ülesütlemise õiguspärasust, diskrimineeris ta töötajat töölepingu ülesütlemisel teiste töötajate esindamise tõttu. |

TÖÖINSPEKTSIOON

| | | | |
|----|---|---|--|
| 41 | 10.12.2024 4-1/2298/24 Naine Märksõnad: töökius | Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu tuvastamise, mittevarelise kahju ja lisatasu nõudes. Töötaja arvates esines töökius, sest tööandja käitus üleolevalt, kiuslikult ning ahistavalt, esitades töötajale alusetuid süüdistusi (tööülesannete mitte täitmine, põhjendamatult aeglane töötempo) ning alandanud tema väarikust, luues halvustava ja vaenuliku õhkkonna. Tööandja vältis töötajaga suhtlemist, ei õnnitlenud teda sünnipäeva puhul. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |
| 42 | 13.12.2024 Liitjuhtum 4- 1/2326/24 Naine Märksõnad: töökius | Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise, leppetrahvi ja hüvitise nõudes. Töötaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu ja töölepingu erakorralise ülesütlemise tuvastamise, töötasu ning hüvitise nõudes. Töötaja arvates seisnes töökius selles, et tööandja soovis katseaja lõpuvestlusel töötaja töötasu vähendada. Lisaks ei võimaldatud töö- ja pereelu ühildamist. | Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega. |

Märkused:

- Töövaidlused on valitud avalduse laekumise kuupäeva järgi;
- Käsitatud on kõiki ebavõrdset kohtlemist/diskrimineerimist/töökiusu või psühhosotsiaalseid ohutegureid 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

TÖÖINSPEKTSIOON

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus