

## TÖÖINSPEKTSIOON

### **Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja võimaliku töökiusuga seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.2025-31.12.2025.a**

*Kokkuvõtte koostas kvaliteedi peaspetsialist Maarja-Liis Sepper tööinspektsiooni infosüsteemi ITI andmete põhjal.*

2025. aastal lahendasid töövaidluskomisjonid 55 töövaidlusavaldust, milles käsitleti muuhulgas diskrimineerimise või töökiusamisega seotud teemasid. Aasta varem (2024) lahendas töövaidluskomisjon 42 samade teemadega seotud vaidlust ning aastal 2023 lahendati 70 samade teemadega seotud vaidlust. Oluline on märkida, et mitte kõik töövaidlused, mis 2025 aastal töövaidluskomisjoni esitati, ei ole käesoleva kokkuvõtte tegemise ajaks lahendatud ehk on veel menetluses.

Kokkuvõtte koostamisel on statistiliselt eesmärkidel kasutatud samu märksõnu, mis 2023 ja 2024 aastate kohta koostatud kokkuvõtetes. Nendeks on: „ebavõrdne“, „ebasoodne“, „töökius“, „diskrimineerimine“, „psühhosotsiaalne“, „vaimne“, „töökius“, „mittevaraline kahju“, „diskrimineerimine“ ja „ebavõrdne kohtlemine“.

Menetlusi, mille nõuetes või asjaoludes viidati töökiusu võimalikkusele või tajutavale töökiusule oli ca 100. Enamasti sooviti, et töövaidluskomisjon mõistaks välja rahalise hüvitise töökiusamisest tingitud kahjude katteks koos teiste, eelkõige töösuhte lõpetamisega seotud, rahaliste hüvitistega. Paljude vaidluste asjaoludest võis välja lugeda tajutavat töökiusu, kuid nõuet töökiusu tuvastamiseks ei esitatud.

Süsteemse töökiusamise või diskrimineerimise asetleidmise tööandja esindaja poolt tuvastas töövaidluskomisjon seitsmes vaidluses, millest üks vaidlus oli liitvaidlus (menetlusse liideti veel 3 vaidlust sama tööandja vastu). Diskrimineerimist tuvastati nii raseduse kui ametiühingusse kuulumise tõttu.

Kompromisskokkuleppega lahendati 21 töövaidlust. Kompromissi sisu 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).

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.

## TÖÖINSPEKTSIOON

Kes kahtlustab diskrimineerimist, peab esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimus diskrimineerimine. S.t peab kirjeldama juhtunut, selgitama, miks peab juhtunut diskrimineerimiseks. Lisama peab tõendid, mis on avaldaja käsutuses. Tõenditele vorminõudeid ei ole. Soovitav on viidata 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 [Võrdne kohtlemine | Volinik](#)

### Ebasoodne kohtlemine

TLS § 2<sup>1</sup> 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 [Psühhosotsiaalsed ohutegurid | Tööelu portaal](#).

### 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.

## 2025. aasta vaidlused

Jrk nr	Avalduse laekumise kuupäev, juhtumi nr, avaldaja andmed, märksõnad, andmed otsuse jõustumise kohta	Töövaidluskomisjonile esitatud avalduse (TVA) sisu	Töövaidluskomisjoni (TVK) otsus
1	4-1/32/25 03.01.2025  Naine  Tegevusala: haridusasutus  Märksõnad: töökius ja ebavõrdne kohtlemine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, teisel alusel lõpetamise, töökiusu ja ebavõrdse kohtlemise tuvastamise, registrikande muutmise ja hüvitiste nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b>
2	4-1/1830/25 06.01.2025  Naine  Tegevusala: haridusasutus  Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, teisel alusel lõpetamise, hüvitise, ebavõrdse kohtlemise tuvastamise ning registrikande muutmise nõudes	<b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b> 1. Lõpetada menetlus hea usu põhimõtete rikkumise tuvastamise, ebavõrdse kohtlemise tuvastamise ja hüvitise nõuetes, loobumise tõttu. 2. Tuvastada, et töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt on tühine. 3. Lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel. 4. Mõista töötaja kasuks välja töölepingu ülesütlemise hüvitis ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.  Täpsustus: Avaldaja loobus ebavõrdse kohtlemise tuvastamise nõudest.
3	4-1/1854/25 09.01.2025  Naine  Tegevusala: haridusasutus	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töökiusu tuvastamise, hüvitiste ja viivise nõuetes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b>

TÖÖINSPEKTSIOON

	Märksõnad: töökius Jõustunud		
4	4-1/155/25 22.01.2025  Naine  Tegevusala: tootmine  Märksõnad: töökius  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesõtleamise tühistamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses töötamise registri kannete tegemiseks nii töölepingu lõppemise õigusliku aluse ning kuupäeva osas, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 2 alusel, kulu hüvitamise nõudes, mittevahalise kahju hüvitamise nõudes ning viivise nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b>
5	4-1/211/25 30.01.2025  Naine  Tegevusala: riigikaitse  Märksõnad: töökius  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusamise tühistamise ja mittevahalise kahju hüvitise nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b>
6	4-1/254/25 (liitjuhtum 4-1/111/25) 07.02.2025  Naine  Tegevusala: haridusamet  Märksõnad: töökius ja ebaväärne kohtlemine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni ebavõrdse kohtlemise tühistamise, töölepingu lõppemise aluse tühistamise, hüvitiste (sh lisaülesannete tasu, TLS § 100 lg 4, isikliku sõiduauto, mittevahalise kahju nõuded), ületunnitöötasu, viivise nõudes ja taotluses tunnistada otsus osaliselt viivitamata täidetavaks	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b>
7	4-1/303/25 13.02.2025	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesõtleamise tühistamise, töölepingu lõpetamise, töökiusamise tühistamise, hüvitise,	<b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b> 1. Tühistada töölepingu erakorralise ülesõtleamise tühistamine TLS § 88 lg 1 p 1 alusel.

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Naine</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>alternatiivselt mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p>2. Lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel.</p> <p>3. Välja mõista hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.</p> <p>4. Jätta rahuldamata töökiusamise tuvastamise ja alternatiivne mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</p> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p> <p>Töötaja on töökiusamise tõendamiseks esitanud kirjaliku tunnistuse ja süüdistab kõiki osakonna töötajad töökiusamise toimepanemises. Hinnanud esitatud tõendit leiab komisjon, et avaldaja ei ole tõendanud ühtegi sellist asjaolu, millest tulenevalt oleks tuvastatav kaastöötajate poolne pidev ja sihikindel, jöhker ja ebaõiglane kohtlemine, mis on pannud avaldaja abitusse seisundisse. Paljasõnalised väited töökiusust ei anna alust eeldada avaldaja isiklike õiguste rikkumist tööandja poolt. Esitatud tõend on tehtud pärast töölepingu ülesütlemist ja see ei tõenda, et tunnistaja oleks isiklikult kiusamist pealt näinud, tegemist on kuulnud juttude tõlgendusega.</p>
8	<p>4-1/460/25 11.03.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: meditsiinasutus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitiste, töökiusamise tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitise nõuetes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b></p>
9	<p>4-1/455/25 (liitjuhtum 4-1/665/25) 13.03.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: edendavad ja toetavad ühendused</p> <p>Märksõnad: töökius</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töötasu nõudes (ületunnitöö eest ning tulemustasu), töökiusu tuvastamise nõudes ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rahuldada töötasu nõue osaliselt summas.</li> <li>2. Jätta rahuldamata töötasu nõue summas xx eurot (bruto).</li> <li>3. Lugeda tuvastatuks, et tööandja poolset töökiusu töötaja suhtes toimunud ei ole.</li> <li>4. Jätta täies ulatuses rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</li> <li>5. Rahuldada tööandja töövaidlusavaldus töötaja vastu osaliselt.</li> <li>6. Lugeda tuvastatuks, et töölepingu erakorraline ülesütlemise TLS § 91 lg 2 p 1 alusel on tühine.</li> </ol>

TÖÖINSPEKTSIOON

	Jõustunud		<p>7. Lugeda tuvastatuks, et tööleping ei lõppenud töötaja poolse töölepingu erakorralise ülesütlemisega TLS § 91 lg 2 p 1 alusel.</p> <p>8. Lugeda tööleping lõppenuks korraliselt TLS § 85 lg 4 alusel (töösuhte viimane päev).</p> <p>9. Jätta täies ulatuses rahuldamata tööandja poolt esitatud kahju hüvitamise nõue.</p> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p> <p>TVK tuvastas, et töötaja ning otsesejuhi vahel esinesid tööalased erimeelsused ja pinged, mis ei ole käsitletavad tööandjapoolse töökiusuna töötaja suhtes. TLS § 1 lg 1 kohaselt on töötaja kohustuseks alluda tööandja juhtimisele ja kontrollile. Tööandja poolt enda TLS-st tulenevate õiguste teostamist ei saa käsitleda tööandjapoolse töökiusuna.</p>
10	<p>4-1/527/25 19.03.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: haridusasutus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu tuvastamise nõudes, töölepingu lisa nr 5, kui tehingu tühisuse tuvastamise nõudes, töölepingu lisa nr 4 kehtivuse tuvastamise nõudes, töötasu nõudes ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b></p>
11	<p>4-1/539/25 (liitjuhtum 4-1/692/25-3) 21.03.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: hulgimüük</p> <p>Märksõnad: töökius ja diskrimineerimine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tuvastamise, töötamise registris kande tegemise, hüvitise, tulemustasu, autokompensatsiooni, töökiusamise ja diskrimineerimise tuvastamise ning kahju hüvitamise nõudes</p> <p>Tööandja töövaidlusavaldust töötaja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja leppetrahvi nõudes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b></p>

TÖÖINSPEKTSIOON

12	<p>4-1/558/25 26.03.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: tootmine</p> <p>Märksõnad: töökius, diskrimineerimine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise, hüvitise TLS § 109 lg 2 alusel, töökiusamise tuvastamise, mittevaralise kahju hüvitamise, diskrimineerimise tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes ning taotluses lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel ja muuta töötamise registrikanne</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b></p>
13	<p>4-1/629/25 05.04.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: tootmine</p> <p>Märksõnad: töökius, töötajate esindaja</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses töötamise registri kannete tegemiseks nii töölepingu lõppemise õigusliku aluse kui ka kuupäeva osas, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 2 alusel ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lugeda tuvastatuks, et töölepingu erakorraline ülesõtlemine TLS § 89 lg 1 alusel on tühine.</li> <li>2. Lugeda tuvastatuks, et tööleping ei lõppenud töölepingu erakorralise ülesütlemisega TLS § 89 lg 1 alusel.</li> <li>3. Lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel (töösuhte viimane päev).</li> <li>4. Rahuldada TLS § 109 lg 2 alusel esitatud hüvitise nõue osaliselt kuue keskmise kuutasu ulatuses.</li> <li>5. Jätta täies ulatuses rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>TLS § 109 lg 2 alusel esitatud hüvitise nõue</u>          TLS § 109 lg 2 alusel tööandjalt töötaja kasuks TLS § 107 lg 2 tõttu väljamõistetava hüvitise suuruse määramine on TVK diskretsiooniotsustus. Töötaja on taotlenud hüvitist seadusega sätestatud maksimaalses võimalikus, s.o 12 kuu, ulatuses. TVK hinnangul esinevad alused töötaja hüvitise suuruse muutmiseks (vähendamiseks). Töötaja lühike tööstaaž tööandja juures (ca 3 aastat) annab TVK hinnangul alust töötaja hüvitise suuruse vähendamiseks. Samuti annab hüvitise vähendamiseks alust asjaolu, et töötaja ei jõudnud töökeskkonnanõukogu liikme kohustusi enne töölepingu erakorralist ülesütlemist väga pikka aega täita. Lisaks on töötaja juba kätte saanud hüvitise ühe kuu keskmise töötasu ulatuses (koondamishüvitis). TVK hinnangul saab õiglaseks hüvitise suuruseks pidada hüvitist, mis vastab töötaja seitsme kuu keskmise töötasu suurusele.</p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			Tunnistaja ütlused tõendavad, et töötajale jäeti ametikoht pakkumata mitte tööandjapoolse töökiusu tõttu, vaid selle tõttu, et tööandja ei pidanud nimetatud ametikohta töötajale sobivaks. TVK leiab, et tööandjal on õigus hinnata töötaja sobivust vabale ametikohale. Tööandjal on õigus jääda kindlaks oma arvamusele töötaja sobivuse kohta mingile kindlale ametikohale. Tööandjapoolset arvamuse kujundamist, mis ei ühti töötaja arvamusega, ei saa pidada tööandjapoolseks töökiusuks.
14	4-1/666/25 10.04.2025  Naine  Tegevusala: meditsiini-asutus  Märksõnad: töökius  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töökiusamise tuvastamise, hüvitiste TLS § 109 lg 1 ja TLS § 100 lg 5 alusel, mittevaralise kahju hüvitamise nõudes ning taotluses lõpetada leping TLS § 107 lg 2 alusel	<b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b> 1. Tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus. 2. Lõpetada tööleping töövaidluskomisjoni poolt TLS § 107 lg 2 alusel. 3. Mõista töötaja kasuks välja TLS § 109 lg 1 alusel hüvitis kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. 4. Mõista töötaja kasuks välja TLS § 100 lg 5 alusel hüvitis. 5. Jätta rahuldamata töökiusamise tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitise nõue.  Täpsustus:  <u>Töökius tõendamist ei leidnud</u> Töövaidluskomisjon nõustub, et olukorrad (lepingu allkirjastamisega viivitamine, puhkuseavalduse registreerimata jätmine) võisid avaldajas tekitada ebamugavust, kuid otseselt avaldaja suunatud sihilikku töö takistamist ehk töökiusu töövaidluskomisjon avaldaja esitatud tõenditele tuginedes ei tuvasta.
15	4-1/663/25 11.04.2025  Tööandja  Tegevusala: kutse-, teadus- või tehnikaalane tegevus  Märksõnad:  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes	<b>TVK rahuldab avalduse.</b>  Täpsustus:  Töötaja esitas töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 91 lg 1 alusel, tuues põhjuseks TLS § 91 lg 2 p 1, mille alusel on tööandja kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel ning TLS § 91 lg 2 p 3 alusel, mille kohaselt töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.  TVK: Käesolevas vaidluses ei ole töötaja esitanud ühtegi tõendit millega oleks tõendatud oht töötaja elule või tervisele. Töötaja ei ole TLS § 91 lg 2 p 3 alusel töölepingu ülesütlemist põhistanud.

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>16</p>	<p>4-1/842/25 11.05.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: transport</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse ja töökiusus tuvastamise, tulemustasu ning hüvitiste nõuetes</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p>
<p>17</p>	<p>4-1/853/25 12.05.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: toitlustus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tuvastamise, töötasu, puhkusehüvitise, hüvitise, varalise kahju hüvitamise ja mittevvaralise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lugeda tööleping töötaja poolt erakorraliselt (TLS § 91 lg 2 p 1 ja p 3 alusel) üles öelduks.</li> <li>2. Välja mõista töötaja kasuks töötasu.</li> <li>3. Välja mõista töötaja kasuks puhkusehüvitis.</li> <li>4. Välja mõista töötaja kasuks hüvitis TLS § 100 lg 4 alusel.</li> <li>5. Jätta rahuldamata varalise kahju hüvitamise nõue.</li> <li>6. Jätta rahuldamata mittevvaralise kahju hüvitamise nõue.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p> <p>Mittevvaralise kahju eest rahalise hüvitise väljamõistmisel peab töötaja põhjendama ja tõendama õigushüve rikkumist kahju tekitaja poolt. Avaldaja on põhjendanud mittevvaralise kahju hüvitamise nõuet töökiusuga. 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. Komisjon avaldaja kiusamist tuvastanud ei ole (tegemist ei olnud pikaajalise ja süstemaatilise käitumisega). 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.</p>
<p>18</p>	<p>4-1/872/25 15.05.2025</p> <p>Mees</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusamise tuvastamise ja kahjuhüvitise nõuetes</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Tegevusala: haridusasutus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>		
19	<p>4-1/915/25 (liitjuhtum 4-1/1003/25) 23.05.2025</p> <p>Tööandja</p> <p>Tegevusala: hulgikaubandus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamise ja töölepingu korralliselt lõppenuks lugemise nõuetes</p> <p>Töötaja vastunõue (töövaidlusavaldus) tööandja vastu töökiusamise tuvastamise ja hüvitiste nõuetes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tuvastada, et töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt TLS § 91 lg 2 alusel on tühine;</li> <li>2. lugeda tööleping lõppenuks TLS § 85 lg 4 alusel;</li> <li>3. jätta töötaja vastunõue täies ulatuses rahuldamata.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p> <p>Avaldaja etteheited tööandjale ei ole sisustatud, on väga üldsõnalised, need on vastuolulised ning deklaratiivsed. Avaldaja kordab läbivalt, et tööandja on teda (verbaalselt) rünnanud ning lubanud töötaja kolleegidel vastaspoolt (verbaalselt) rünnata, kuid ei selgita arusaadavalt, milles rünned seisnesid. Töövaidluskomisjoni istungil püüdis töötaja üllatuslike väidetega oma etteheiteid tööandjale sisustada, kuid ka need väited jäid ebausutavaks ja ebatäpseks. Avaldaja on kirjeldanud laialivalguvalt ja ebaselgelt väga üksikuid intsidente, millest ei nähtu, mis tegelikult toimus, mida töötaja tööandjale või tema töötajatele ette heidab. Seega ei ole avaldaja piisava selgusega kirjeldanud konkreetseid olukordi, mistõttu ei ole võimalik aru saada, milles täpselt töötaja hinnangul töökius seisneb.</p>
20	<p>4-1/957/25 29.05.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: transport</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni diskrimineerimise ja töökiusamise tuvastamise ja lõpetamise ning kahju hüvitamise nõuetes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b></p>
21	<p>4-1/980/25 03.06.2025</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütleamise tühisuse tuvastamise, hüvitise,</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastada töölepingu ülesütleamise tühisus TLS § 86 lg 1 alusel.</li> <li>2. Lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2.</li> </ol>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Mees</p> <p>Tegevusala: hulгимүүк</p> <p>Märksõnad: diskrimineerimine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>diskrimineerimise tuvastamise, mittevaralise kahju ja viivise nõudes</p>	<p>3. Välja mõista hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel.</p> <p>4. Välja mõista viivis hüvitiselt ja seadusjärgne viivis kuni nõude kohase täitmiseni.</p> <p>5. Jätta rahuldamata diskrimineerimise tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</p> <p>Täpsustus: Diskrimineerimine tõendamist ei leidnud.</p>
22	<p>4-1/1057/25 11.06.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: üldpuhastusteenus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusamise tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b></p>
23	<p>4-1/1072/25 12.06.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: tööjõu rent</p> <p>Märksõnad: töökius, ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni puhkuse- ja mittevaralise kahju hüvitise nõuetes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <p>1. välja mõista kasutamata puhkuse hüvitis;</p> <p>2. välja mõista mittevaralise kahju hüvitis.</p> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Töökiusu ja ebavõrdse kohtlemise tuvastamine</u> Pooled ei vaidle ka selle üle, et töötaja on rase, olles seega tavalisest oluliselt haavatavamas olukorras. Tööandja on omaks võtnud, et oli olnud avaldaja rasedusest teadlik juba aasta algusest. Seega on tööandja kandnud töötamise registrisse alusetu töösuhte lõppemise kande, jätnud kinnitamata töötaja keerulise rasedusega seotud haiguslehed ning jätnud tasumata puhkusehüvitise teades töötaja rasedusest ning tema sellevõrra haavatavamast olukorrast.</p> <p>Kokkuvõttes- tööandja pani rikkumised toime tahtlikult, pikaajaliselt ning intensiivselt endast oluliselt nõrgemas positsioonis oleva avaldaja suhtes.</p>
24	<p>4-1/1085/25 16.06.2025</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, teisel alusel</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus:</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Naine</p> <p>Tegevusala: riigikaitse</p> <p>Märksõnad: ebaväärikas käitumine</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud</p>	<p>lõpetamise, registrikande muutmise, ebaväärika käitumise tuvastamise, hüvitiste ja viivise nõudes</p>	<p><u>Ebaväärikas kohtlemine ei leidnud tõendamist</u></p> <p>Antud juhul töötaja käitumine kujutas endast olulist ja korduvat lepinguliste kohustuste rikkumist, mis viis tööandja usalduse kaotuseni ning mille puhul ei saanud tööandjalt hea usu põhimõttest lähtuvalt oodata hoiatust. Töölepingu ülesütlemise aluseks olid rikkumised, mis tulenesid töötaja suhtlemis- ja käitumisviisist ning mõjutasid otseselt organisatsiooni sisekliimat ja töökeskkonda. Kirjalikud seletused näitavad kokkuvõtvalt järjepidevat mustrit, kus töötaja suhtlus kolleegidega oli ebaviisakas, alandav ja halvustav, põhjustades meeskonnas hirmu, vältimiskäitumist, psühholoogilist stressi ning töötajate töölt lahkumist. Tegemist ei olnud üksikute konfliktide, vaid süsteemse käitumismustriga, mis oli kestnud pika aja vältel ja millele juhtkond püüdis reageerida erinevate meetmetega. Selliste rikkumiste puhul tulebki vaadata pikemat aega, mistõttu ei saa lähtuda avaldaja väitest, et hinnata ei saanud üle kuu aja tagasitoimunud intsidente.</p> <p>Avaldajale anti korduvalt suulist tagasisidet, kuid ta ei tunnistanud oma käitumises probleemi, vaid tõrjus esitatud etteheited kui „subjektiivsed hinnangud“. Samuti ei näidanud avaldaja üles valmisolekut käitumise muutmiseks ega hinnanud oma käitumise mõju kolleegidele. Tööandja kaasas probleemi lahendamisse ka kolmanda neutraalse osapoole, kelle järeldus oli, et pooli ei ole võimalik lepitada, kuna usaldus on kadunud. Olukorra tõsidusest annab tunnistust asjaolu, et tööandja rakendas ka struktuurseid muudatusi töökorralduses, kuid need ei andnud tulemusi, sest koostöö töötajaga oli lakanud. Organisatsiooni seisukohalt oli meeskonnatöö toimimine ja psühhosotsiaalselt turvaline keskkond ülimalt oluline. Tööandjal puudus mõistlik alternatiiv töölepingu lõpetamisele, kuna jätkuv koostöö ei olnud enam võimalik.</p>
<p>25</p>	<p>4-1/1135/25 25.06.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: tööstus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni erakorralise töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, teisel alusel lõpetamise, töölepingu ülesütlemise hüvitise, õppepuhkuse hüvitise, töökiusu tuvastamise ja mittevaralise kahju hüvitise nõudes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.</b></p>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>26</p>	<p>4-1/1212/25 (liitjuhtum 4-1/1216/25, 4- 1/1229/25, 4- 1/1224/25)</p> <p>07.07.2025</p> <p>Tegevusala: jaemüük</p> <p>Märksõnad: tööküis</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses töötamise registri kannete tegemiseks, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p> <p>Täpsustus: nelja töötaja avaldused sama tööandja vastu</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt.</b></p> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes</u> 1.1. Lugada tuvastatuks, et töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 89 lg 1 alusel on tühine. 1.2. Lugada tuvastatuks, et tööleping ei lõppenud tööandja poolse töölepingu erakorralise ülesütlemisega TLS § 89 lg 1 alusel.</p> <p><u>Mittevaraline kahju</u> 1.3. Rahuldada mittevaralise kahju hüvitamise nõue osaliselt summas 1000 eurot (neto). Jätta rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue summas 4000 eurot (neto). 1.4. Rahuldada mittevaralise kahju hüvitamise nõue osaliselt summas 1000 eurot (neto). Jätta rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue summas 4000 eurot (neto). 1.5. Rahuldada mittevaralise kahju hüvitamise nõue osaliselt summas 1000 eurot (neto). Jätta rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue summas 4000 eurot (neto). 1.6. Rahuldada mittevaralise kahju hüvitamise nõue osaliselt summas 1000 eurot (neto). Jätta rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue summas 4000 eurot (neto).</p> <p><u>Tööküisu tuvastamine</u> Tööandja pidi mõistma ja ette nägema, et ebaõigete faktiväidete avaldamisel rikub ta töötaja isiklike õigusi ning töötajal tekib sellest mittevaraline kahju. Seega tuleb järeldada, et tegemist oli tööandja teadliku ja seetõttu ka tahtliku ja süülise teoga, mis oli suunatud töötaja isiklike õiguste kahjustamisele. Seega, kuna tööandja tegevus töötaja isikuõiguste rikkumisel oli õigusvastane ja süüline, siis peab tööandja töötajale hüvitama talle tekkinud kahju. TVK, võttes arvesse tööandja rikkumise iseloomu ja raskust (rikkumine puudutas töötaja au ja head nime), töötaja kannatuste ulatust ja iseloomu, rikkumise avalikkust (rikkumine leidis aset töökollektiivis), rikkuja süüd (tahtlus), tööandja käitumist (tööandja ei ole ebaõiget infot ümber lükanud ega võtnud tarvitusele ka meetmeid kahju leevendamiseks nt kompromissi läbi) ning rikkumiste korduvust, leiab, et põhjendatud on tööandjalt töötaja kasuks välja mõista mittevaralise kahju hüvitis.</p>
<p>27</p>	<p>4-1/1228/25 (liitjuhtum 4-1/1555/25)</p>	<p>Avaldaja (tööandja) pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab tööandja avalduse ning jättis töötaja avalduse rahuldamata.</b></p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	07.07.2025 Tööandja Tegevusala: jaemüük Märksõnad: töökius Eelduslikult jõustunud	Töötaja esitas vastunõude hüvitise nõudes	Täpsustust:  <u>Töökius tõendamist ei leidnud</u> Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel on töötaja kohustatud tõendama tööandjapoolset olulise kohustuse rikkumist ehk töötaja peab tõendama mõjuva põhjuse olemasolu. Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja ei ole tõendanud ülesütlemise aluseks olnud asjaolusid ja mõjuva põhjuse olemasolu. Tööandja ei ole oluliselt tööandjapoolseid kohustusi rikkunud, mis annaks aluse töösuhte erakorraliseks ülesütlemiseks. Pole tõendatud töötaja kiusamine, poolte esitatud tõendites ei esine selliseid asjaolusid, mis annaks aluse väita, et juhataja on töötajat ebaväärikalt kohelnud või kiusanud.
28	4-1/1260/25 12.07.2025  Naine  Tegevusala: iluteenused  Märksõnad: solvav ja alandav käitumine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte tuvastamise, töötasu, viivise ja mittevaralise kahjuhüvitise nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b>
29	4-1/1292/25 17.07.2025  Naine  Tegevusala: haridusasutus  Märksõnad: töökius  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töösuhte jätkamise, töökiusu tuvastamise, hüvitise, alternatiivselt teisel alusel töölepingu lõpetamise, registrikande muutmise ja hüvitise nõudes.	<b>Menetlus lõpetatud avaldaja mitteilmumise tõttu.</b>  Töövaidluse lahendamise seaduse (TvLS) § 42 lg 5 sätestab, et kui avaldaja ei ilmu TVK istungile ega ole esitanud põhjendatud taotlust töövaidlusasja arutamise edasilükkamiseks, lõpetatakse asja menetlus TvLS § 50 punkti 3 alusel. TvLS § 50 punkti 3 kohaselt lõpetab TVK juhataja töövaidlusasja menetluse määrusega, kui avaldaja ei ilmu töövaidluskomisjoni istungile ega ole esitanud põhjendatud taotlust töövaidlusasja arutamise edasilükkamiseks. Töövaidlusasjas polnud avaldaja TVK istungile ilmunud ega olnud esitanud TVK-le põhjendatud taotlust arutamise edasilükkamiseks.
30	4-1/1333/25 24.07.2025  Naine	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte tuvastamise, saamata jäänud töötasu, puhkusehüvitisetöölepingu ülesütlemise hüvitise, viivise, varalise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes	<b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b>  1. Tuvastada, et poolte vahel on sõlmitud tööleping. 2. Jätta rahuldamata saamata jäänud töötasu, puhkusehüvitise, töölepingu ülesütlemise hüvitise, viivise, mittevaralise ja varalise kahju hüvitamise nõuded.

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Tegevusala: mööblitootmine</p> <p>Märksõnad: ähvardav ja alandav käitumine</p> <p>Jõustunud</p>		<p>Täpsustus:</p> <p><u>Mittevaraline kahju</u> Komisjon möönab, et töösuhte lõpetamine ning probleemid eraelus võivad iseenesest põhjustada või võimendada terviseprobleeme. Käesoleval juhul ei nähtu aga tõenditest, et töötaja tervise halvenemise ja tööandja tegevuse vahel oleks põhjuslikku seost. Töötaja vaimse ja füüsilise tervise probleemid võivad olla seotud mitmete asjaoludega, kuid esitatud materjalidest ei ilmne, et need oleksid otseselt põhjustatud tööandja käitumisest või töösuhte lõpetamisest. Kirjavahetusest nähtub ka, et töötajal olid tööandja suhtes isiklikku laadi tunnete ootus, mida ei saa lugeda töösuhetega seonduvaks ning mille mittetäitumine võis kaasa tuua emotsionaalseid üleelamisi. Sellised isiklikud pettumused võivad iseenesest mõjutada töötaja enesetunnet ja tervist, kuid neid ei saa käsitada tööandja õigusvastase tegevuse tagajärjena ega panna tööandjale vastutusena töötaja tervise halvenemise eest. Seetõttu ei saa tööandjat pidada vastutavaks töötaja tervise halvenemise eest.</p>
31	<p>4-1/1346/25 28.07.2025</p> <p>Tööandja</p> <p>Tegevusala: hasartmängude korraldaja</p> <p>Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesõtmise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses lugeda tööleping lõppenuks korraliselt TLS § 85 lg 4 alusel ning hüvitise nõudes TLS § 109 lg 4 alusel.</p> <p>Töötaja vastuavaldus töölepingu ülesõtmise tuvastamise, ebavõrdse kohtlemise ja kahju hüvitamise nõudes.</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lõpetada tööandja poolt töötaja vastu esitatud hüvitise nõudes menetlus, loobumise tõttu.</li> <li>2. Tuvastada töölepingu erakorraline ülesõtlemine töötaja poolt on tühine.</li> <li>3. Lugada töölepingu lõpetatuks TLS § 85 lg 4 alusel.</li> <li>4. Jätta töötaja vastuavaldus täies ulatuses rahuldamata.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Ebavõrdne kohtlemine tõendamist ei leidnud</u> Komisjonile esitatud tõendite pinnalt saab öelda, et kolleegide vaheline konflikt ei ole iseenesest tööandjapoolne kohustuse oluline rikkumine, eriti olukorras, kus juht palus töötajal tööle jääda ja oli valmis olukorda viivitamata lahendada, kuid töötaja lahkus enne juhi saabumist. Sellest ei saa järeldada, et tööandja oleks loonud töökeskkonna, mille tõttu ei saaks töösuhet enam mõistlikult jätkata.</p> <p>Komisjon märgib, et tööandjal lasub seadusest tulenev kohustus töökohal probleeme lahendada ja luua tervislik töökeskkond, kuid selleks peab ka töötaja olema avatud suhtlemiseks ning ise soovima olukorda lahendada. Terve töökeskkonna kujundavad kõik</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>meeskonnaliikmed üheskoos, mistõttu eeldab see koostöövalmidust mõlemalt poolelt.</p> <p>Võttes arvesse tõendeid kogumis leiab komisjon, et töötaja ei ole esitanud veenvaid tõendeid, et tööandja oleks rikkunud lepingust või seadusest tulenevaid kohustusi viisil, mis muudaks töösuhte jätkamise mõistlikult võimatuks ning aluse tööleping erakorraliselt üles öelda. Vastupidi, tõenditest nähtub tööandja koostöövalmidus (asukohavalik, graafiku paindlikkus, kohene reageerimine intsidendile).</p>
32	<p>4-1/1366/25 30.07.2025</p> <p>Tegevusala: haridusasutus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töötaja vastu töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitise nõuetes ning töölepingu korraliselt lõppenuks lugemise taotluses</p> <p>Töötaja vastunõue töökiusu tuvastamise, hüvitiste ja viivise nõuetes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tuvastada töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisus töötaja poolt TLS § 91 lõike 2 punktide 1 ja 3 alusel;</li> <li>2. lugeda tööleping lõppenuks TLS § 85 lg 4 alusel;</li> <li>3. mõista tööandja kasuks välja hüvitis TLS § 100 lg 5 alusel;</li> <li>4. jätta töötaja vastunõue täies ulatuses rahuldamata.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p>
33	<p>4-1/1559/25 23.08.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: lilleäri</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töösuhte tuvastamise, töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, teisel alusel lõpetamise, registrikande muutmise, töökiusu tuvastamise ja hüvitise nõudes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.</b></p>
34	<p>4-1/1562/25 25.08.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: hooldustehnik</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu ja ebavõrdse kohtlemise tuvastamise, varalise, mittevaralise kahju hüvitamise ning saamata jäänud töötasu nõudes</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Kahju hüvitis</u> Komisjon leiab esitatud tõendite ja asjaolude põhjal, et töötajaga 24. aprillil 2025 juhtunud õnnetust, kokkupõrget autoga, mille tagajärjel töötaja sai käevigastuse ja jäi pikemalt töövõimetuslehele, ei saa lugeda tööandja tegevusest või tegevusetusest tingituks.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Märksõnad: töökius ja ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>		<p>Töövõimetuslehe avamise aluseks olnud vigastus ei ole tekkinud tööülesannete täitmisel ega tööandja korraldusel, samuti ei ole tõendatud, et tööandja oleks rikkunud töökeskkonna ohutuse tagamise kohustust töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 13 lg 1 mõttes.</p> <p>Avaldaja ei ole esitanud andmeid ega tõendeid, mis viitaksid sellele, et tööandja oleks rikkunud oma kohustust luua ohutu töökeskkond või et õnnetus oleks toimunud tööandja territooriumil või kontrolli all olevas töökeskkonnas. Esitatud asjaolud viitavad, et õnnetus leidis aset väljaspool töökohta ja tööülesannete täitmist, mistõttu puudub põhjuslik seos tööandja käitumise ning tekkinud tervisekahjustuse vahel VÕS § 127 lg 4 tähenduses.</p> <p><u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p> <p>Komisjon rõhutab, et iga tööalane arusaamatus, konflikt või tööjaotuse eripära ei kujuta endast töökiusu ega ebavõrdset kohtlemist. Tööandja peab tagama, et töökeskkonnas ei pandaks toime töökiusu, vältima diskrimineerimist ja tagama, et töökorraldus oleks objektiivselt põhjendatud. Käesolevas asjas on tööandja esitanud mõistlikud põhjendused töökoormuse ja graafiku erinevustele, mis tulenesid töö iseloomust ja ametijuhendite jaotusest.</p>
35	<p>4-1/1574/25 26.08.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: tootmine</p> <p>Märksõnad: töökius ja ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Otsus kohtus vaidlustatud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesõtleamise tühisuse tuvastamise nõudes, töölepingu 06.08.2025 lõppemise tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses töötamise registri kande muutmiseks töölepingu lõppemise kuupäeva osas, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel, töötasu nõudes ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lugada tuvastatuks, et töölepingu erakorraline ülesõtlemine TLS § 89 lg 1 alusel ei ole tühine (ülesõttlemisavaldus on kehtiv).</li> <li>2. Lugada tuvastatuks, et tööleping lõppes tööandja poolse töölepingu erakorralise ülesõttlemisega TLS § 89 lg 1 alusel.</li> <li>3. Lugada tuvastatuks, et tööleping ei lõppenud 06.08.2025.</li> <li>4. Jätta rahuldamata töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel.</li> <li>5. Jätta rahuldamata taotlus töötamise registri kande muutmiseks töölepingu lõppemise kuupäeva osas.</li> <li>6. Jätta täies ulatuses rahuldamata esitatud hüvitise nõue.</li> <li>7. Rahuldada töötasu nõue osaliselt.</li> <li>8. Jätta täies ulatuses rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Kahju hüvitis</u></p> <p>TVK nõustub, et tööandja kohustus on tagada töötajale töö tegemiseks vaja minevad töövahendid. Olukorras, kus tööandja seda</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>ei tee, on töötajal õigus töövahendeid tööandjalt nõuda. Poolte vahel toimunud e-kirjavahetus tõendab, et tööandja oli e-posti vahendusel töötaja jaoks kättesaadav. Tööandja leidis ajutise lahenduse katkisele nõudepesumasinale. Tööandja ei väielnud vastu prügikotte puudutavale. Töötaja väitel võttis ta kasutusele kodust toodud prügikotid. Järelikult töötaja lahendas tekkinud olukorra puuduvate prügikottide osas. Kuna olukord lahenes, siis ei saanud see TVK hinnangul kuidagi töötaja jaoks kaasa tuua mittevaralist kahju. Lisaks ei olnud vastav olukord TVK hinnangul oma loomult ka selline, mis oleks andnud ainest mittevaralise kahju tekkimiseks. Mis puudutab töölepingu erakorralist ülesütlemist, siis TVK nõustub, et töösuhte lõppemine võib olla töötaja jaoks traumeeriv. Samas peab töötaja selleks töösuhtesse astudes valmis olema, kuna tööandjal on õigus enda majandustegevust korraldada. Tuginedes töötaja poolt esitatule, loeb TVK kokkuvõtlikult tuvastatuks, et mittevaralist kahju tööandja tegevus töötajale ei põhjustanud.</p>
36	<p>4-1/1597/25 29.08.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: laotöö</p> <p>Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, hüvitise, mittevaralise hüvitise ja viivise nõudes</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus:</p> <p>Töövaidluskomisjon leidis, et arvestades katseaja eesmärki (hinnata, kas töötaja sobib tööandja juures kokkulepitud tööd tegema), on tööandjal suhteliselt laiad diskretsioonipiirid otsuse langetamiseks. Töölepingu ülesütlemine katseajal ei eelda töötajapoolset töölepingus kokkulepitud töökohustuste mittenõuetekohast täitmist või rikkumist. Samuti ei eelda katseajal töölepingu ülesse ütlemine eelnevat töötaja hoiatamist. Katseaja vältel on tööandjal õigus anda hinnang töötaja teadmistele, võimetele, oskustele ja isikuomadustele ning otsustada, kas töötaja sobib antud töökohal (konkreetses tööandja juures) ja kollektiivis töötama.</p>
37	<p>4-1/1594/25 (liitjuhtum 4-1/1524/25)</p> <p>29.08.2025</p> <p>Tööandja</p> <p>Tegevusala: meditsiin</p> <p>Märksõnad: töökius</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes</p> <p>Töötaja vastunõue töölepingu erakorralise ülesütlemise tuvastamise ja hüvitise nõudes (Töötaja ütles töölepingu erakorraliselt üles töökiusamise tõttu)</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse.</b></p> <p>Täpsustus: töötaja vastunõue jäeti täies ulatuses rahuldamata. <u>Töökius tõendamist ei leidnud</u></p> <p>Töötaja ei kirjeldanud ühtegi konkreetset olukorda või episoodi, mida tema pidas töökiusamiseks. Töövaidluskomisjon viitas menetluse kestel korduvalt töötajale, et tema kohustus on konkreetselt kirjeldada ja tõendada töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks olnud asjaolusid. Töötaja kirjeldas menetluse käigus üldiselt, et kolleegid käitusid temaga halvasti, kuid ei täpsustanud, milles see</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	Eelduslikult jõustunud		seisnes. Töökiusamise väite puhul tuleks töötajal esitada konkreetse käitumise kirjeldus, osalenud isikud, toimumisaeg ja -koht, esinemise korduvus (üksik konflikt ei ole töökius), tagajärjed (sh tööandja teavitamine ja tema reageering). Komisjon ei saa omaalgatuslikult järeldada rikkumist ega oletada tööandja tegevusetust ainuüksi töötaja tunnetuse põhjal. Kui töötaja ei too välja konkreetseid juhtumeid ega tõendeid, puudub komisjonil võimalus hinnata tööandja võimaliku kohustuse rikkumise olulisust, kestust ja mõju (Tartu Ringkonnakohtu 04.01.2015 otsus 2-13-25322 punkt 9)
38	4-1/1699/25 17.09.2025  Naine  Tegevusala: kultuuriline tegevus  Märksõnad: töökius, diskrimineerimine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni diskrimineerimise, töökiusu ja töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ning hüvitiste nõuetes ja töölepingu lõpetamise taotluses	<b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b>  Täpsustus:  <u>Töökius tõendamist ei leidnud</u> Olukorda ei saa lugeda diskrimineerimiseks ja töötaja suhtes töökiusu toimepanekuks, kuivõrd olukord oli põhjustatud tööandjast sõltumatutest ebatavaliste asjaolude kokkusattumisest (väidetavalt erakorraliselt kuum ilm, töökoha hoone arhitektuuriline eripära, kõrged energiakulud ning Tööandja väidetel ka ventilatsiooni rike). Töövaidluskomisjoni hinnangul ei ole iga ühekordne mööduv, erakorraline ebamugavus, töökius ega diskrimineerimine. Komisjoni hinnangul ei ole asjakohane ka töötaja tuginemine asjaolule, et "teised töötajad võisid töötada suvel kogu aja kodukontoris", kuivõrd töökohal viibimise vajaduse ja kaugtöö tegemise võimatuse põhjustas töötaja ametikoht- infotöötaja peab töö olemusest tulenevalt viibima töökohal.
39	4-1/1701/25 (liitjuhtum 4-1/1964/25-2)  17.09.2025  Naine  Tegevusala: kultuuriline tegevus  Märksõnad: diskrimineerimine ja töökius  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni diskrimineerimise, töökiusu ja töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ning hüvitiste nõuetes ja töölepingu lõpetamise taotluses	<b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b>  Täpsustus:  <u>Töökius ja diskrimineerimine tõendamist ei leidnud</u>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>40</p>	<p>4-1/1707/25 18.09.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: haridusasutus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, hüvitiste, töökiusamise tuvastamise ja mittevahalise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskokkuleppega.</b></p>
<p>41</p>	<p>4-1/1703/25 18.09.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: tootmine</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel, töökiusu tuvastamise nõudes, mittevahalise kahju hüvitamise nõudes ning viivise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lugeda tuvastatuks töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 89 lg 1 alusel ei ole tühine (ülesütlemisavaldus on kehtiv).</li> <li>2. Lugeda tuvastatuks, et tööleping lõppes tööandja poolse töölepingu erakorralise ülesütlemisega TLS § 89 lg 1 alusel (töösuhte viimane päev).</li> <li>3. Jätta rahuldamata taotlus töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel.</li> <li>4. Jätta rahuldamata TLS § 109 lg 1 alusel esitatud hüvitise nõue.</li> <li>5. Lugeda tuvastatuks, et töötaja suhtes esines töötamise ajal ajavahemikul 2024.a september kuni 2025.a august töökiusu.</li> <li>6. Rahuldada mittevahalise kahju hüvitamise nõue osaliselt.</li> <li>7. Jätta rahuldamata mittevahalise kahju hüvitamise nõue.</li> <li>8. Jätta rahuldamata viivise nõue.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõue</u> Tööandjal esines majanduslikust põhjusest tulenev alus töötaja koondamiseks.</p> <p><u>Töökiusu tuvastamise nõue</u> TVK selgitab, et töökius võib aset leida väga erinevatel viisidel. Näiteks võib töökius seisneda ohvri positsiooni nõrgestamises, võimu kuritarvitamises, mikromanageerimises ning liigses kontrollis. Töökius võib seisneda ka pidevas töötaja töösse sekkumises, väikeste detailide kallal norimises ning põhjendamatus kriitikas. Kuna tööandja ei suutnud psühhosotsiaalset ohutegurit (kolleegi ebaviisakat käitumist) töökeskkonnast enama, kui poole aasta jooksul kõrvaldada, leiab TVK, et tööandjal puudus otsustavus olukorra</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>lahendamisega tõsiselt tegeleda. TVK nõustub, et tööandjapoolne ebapiisav sekkumine ning ebatõhusad olukorra lahendamise meetmed löid pinnase töötajasuunaliseks töökiusuks. Kuna esitatud tõenditest ning andmetest nähtuvalt oli kolleegi ebaviisakas kõnepruuk töökeskkonnas kestev ning tööandja ei suutnud seda kuni töösuhte lõppemiseni kontrolli alla saada, siis sellest tulenevalt loeb TVK töötaja väite töökiusu toimumise kohta ajavahemikul 2024.a september kuni 2025.a august tõendatuks ning töökiusu toimumise töötaja suunal nimetatud ajavahemikul tuvastatuks.</p> <p>Töötaja väide, justkui teda oleks võrreldes teiste töötajatega ebavõrdsemalt koheldud seoses töötaja puudega tõendatud ei ole. Sotsiaalkindlustusameti otsus tõendab, et töötajal oli tuvastatud keskmine puue. TVK on seisukohal, et töötajat ei koheldud töökiusuga seonduvalt ebavõrdselt, kuna töökius oli TVK hinnangul tööandja töökollektiivis laialdasem ega olnud sõltuv töötaja puudest.</p>
42	<p>4-1/1726/25 19.09.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: müük</p> <p>Märksõnad: survemeetmed</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, teisel alusel lõpetamise, hüvitise, töötasu, mittevaralise kahju hüvitamise ja registrikande muutmise nõudes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.</b></p>
43	<p>4-1/1722/25 21.09.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: haridusasutus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses TÖR kannete tegemiseks töölepingu lõppemise kohta, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 (või lg 2) alusel, töökiusu tuvastamise nõudes ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>Menetlus lõpetatud avaldaja mitteilmumise tõttu.</b></p> <p>Töövaidluse lahendamise seaduse (TvLS) § 42 lg 5 sätestab, et kui avaldaja ei ilmu TVK istungile ega ole esitanud põhjendatud taotlust töövaidlusasja arutamise edasilükkamiseks, lõpetatakse asja menetlus TvLS § 50 punkti 3 alusel. TvLS § 50 punkti 3 kohaselt lõpetab TVK juhataja töövaidlusasja menetluse määrusega, kui avaldaja ei ilmu töövaidluskomisjoni istungile ega ole esitanud põhjendatud taotlust töövaidlusasja arutamise edasilükkamiseks. Töövaidlusasjas polnud avaldaja TVK istungile ilmunud ega olnud esitanud TVK-le põhjendatud taotlust arutamise edasilükkamiseks.</p>
44	<p>4-1/1730/25 22.09.2025</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töökiusu tuvastamise nõudes, mittevaralise kahju</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõkkuleppega.</b></p>

TÖÖINSPEKTSIOON

	<p>Mees</p> <p>Tegevusala: ehitus</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Jõustunud</p>	<p>hüvitamise nõudes ning töölepingu TLS § 91 alusel lõppemise tuvastamise nõudes</p>	
45	<p>4-1/1750/25 24.09.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: kaubandusettevõtte (turvatöötaja)</p> <p>Märksõnad: töökius</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise hüvitise, mittevaralise kahju (töökius) hüvitamise ja viivise nõudes. Tööandja vastuavaldus töötaja vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja teisel alusel lõpetamise nõudes</p>	<p><b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b></p> <p>Täpsustus:</p> <p>Tööõiguse kontekstis tähendab tööandja poolne lepingu rikkumine seda, et rikkumine peab olema sedavõrd tõsine, et töötajalt ei saa mõistlikult eeldada töösuhte jätkamist. Töölepingu seaduse mõistes ei ole iga töötingimuste muutus või erakorraline olukord käsitletav tööandja oluliseks rikkumiseks. Töötaja on töölepingu ülesütlemise avalduses viidanud töökiusule, töökeskkonna ohutusele ning terviseseisundi halvenemisele.</p> <p>Töötaja väitis, et tööandja käitus temaga ebaväärikalt ja võimaldas kolleegidel teda kiusata ja alandada. Pärast töötaja ja kolleegide kaebuste esitamist viis tööandja läbi siseuurimise, kuhu kaasati nii töötaja kui kolleegid ning sõltumatu väline nõustaja. Uurimise tulemusel töökiusu ega süstemaatilist ebaväärikat kohtlemist ei tuvastatud. Kuid tuvastati üksnes ühekordne konfliktne olukord, mis oli seotud töökorralduslike muudatustega.</p> <p>Komisjon mõonab, et töökollektiivis võib töö ümberkorralduste ajal tekkida pingeid, kuid selline olukord ei kujuta endast tööandja rikkumist TLS § 28 lg 2 tähenduses. Tööandja täitis oma kohustuse uurida psühhosotsiaalseid riske ja reageeris pöördumisele asjakohaselt. Seetõttu puuduvad töökiusu korduvuse ja sihikindluse tunnused, kuna üksikud pinged või konfliktid töökeskkonnas ei tähenda tööandja olulist rikkumist, kui tööandja on nendega mõistlikult tegelenud.</p> <p>Komisjon juhib tähelepanu tööandja ebaõigele käitumisele, kui töötaja pöördumise sisu ja esitaja nimi tehti kollektiivis teatavaks. Selline tegevus ei ole kooskõlas hea usu põhimõttega. Samas saab lugeda, et tegemist oli tööalase kommunikatsiooniveaga, mitte tahtliku või pahatahtliku alandamisega. Lisaks töötaja ei teavitanud tööandjat, et</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>kolleegide suhtumine pärast seda muutus negatiivseks, mistõttu tööandjal puudus võimalus olukorda parandada. Ka töösuhtes eeldatakse koostöökohustuse raames, et töötaja teavitab tööandjat probleemist enne, kui ta sellele tuginedes töölepingu erakorraliselt üles ütleb. Komisjon leiab, et kuigi tööandja tegevus, millega töötaja pöördumine tehti kollektiivis teatavaks, ei ole kooskõlas hea usu põhimõtte ja tavapärase konfidentsiaalsuse nõudega, ei saa seda käitumist käsitleda töölepingu seaduse § 91 lõike 2 mõttes olulise rikkumisena, mis õigustaks töölepingu erakorralist ülesütlemist.</p> <p>Komisjon märgib, et tööandja peab tagama, et töösuhtes esitatud teabe, sealhulgas töökorralduse või kollektiivi sisekliimat puudutavad kaebused, oleksid käsitletud konfidentsiaalselt. Kui tööandja teeb kollektiivis avalikult teatavaks, kes on tõstatanud mõne töökorralduse või käitumisega seotud probleemi, võib see tekitada töötajate vahelisi pingeid, tõrjutust ja usaldamatust. See omakorda võib kahjustada kollektiivi sisekliimat ja töötaja psühhosotsiaalset heaolu, suurendades stressi ja vähendades valmisolekut tulevikus tööandjale töökeskkonna puudustest teada anda. Seetõttu peab tööandja pöördumiste käsitlemisel tagama diskreetsuse ja teabe piiramise üksnes nendele isikutele, kellel on ametialane vajadus seda teada.</p>
46	<p>4-1/1814/25 (liitjuhtum 4-1/2077/25) 02.10.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: meditsiini-asutus</p> <p>Märksõnad: psühhosotsiaalne turvalisus</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tuvastamise, puhkusehüvitise, hüvitise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p> <p>Tööandja vastunõue töölepingu ülesütlemise tuvastamise ja töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lugeda tööleping töötaja poolt erakorraliselt (TLS § 91 lg 3 alusel) üles öelduks ja teha vastav kanne töötamise registrisse.</li> <li>2. Jätta rahuldamata puhkusehüvitise nõue.</li> <li>3. Jätta rahuldamata hüvitise nõue TLS § 100 lg 4 alusel.</li> <li>4. Jätta rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</li> <li>5. Jätta rahuldamata tööandja töövaidlusavaldus töötaja vastu.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Tööandja töövaidlus töölepingu ülesütlemise tuvastamises</u> Vastaspool kinnitas istungil, et sai töötaja töölepingu erakorralise ülesütlemise avalduse kätte 30.09.2025. Tööandja pöördus töövaidluskomisjoni 04.11.2025. Seega oli TLS § 105 lõikes 1 nimetatud tähtaeg möödunud. Pole tõendatud avalduse varasem esitamine töövaidlusorganile. Johtuvalt eeltoodust jätab töövaidluskomisjon tööandja töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõude rahuldamata.</p> <p><u>Töölepingu ülesütlemise tuvastamine</u></p>

			<p>Töövaidluskomisjon leiab, et töösuhe poolte vahel on lõppenud 30.09.2025 TLS § 91 lg 3 alusel töötaja tervislikust seisundist tulenevalt.</p> <p>Eeltoodust tulenevalt on töötaja hüvitise nõue seoses töölepingu erakorralise ülesütlemisega põhjendamatu ja tuleb jätta rahuldamata.</p> <p><u>Mittevaraline kahju</u></p> <p>Mittevaralise kahju eest rahalise hüvitise väljamõistmisel peab töötaja põhjendama ja tõendama õigushübe rikkumist kahju tekitaja poolt. Avaldaja on põhjendanud mittevaralise kahju hüvitamise nõuet ohutu ja psühhosotsiaalselt turvalise töökeskkonna tagamata jätmisega. Komisjon ei ole tuvastanud tööandjapoolseid rikkumise töökeskkonna osas. Digiloo väljavõtte koos perearsti sissekannetega põhineb avaldaja enda kirjeldustel ja subjektiivsetel kaebustel ning ei tõenda iseseisva objektiivse tõendina põhjuslikku seost tööandja tegevuse või tegevusetuse ning avaldajal väidetavalt tekkinud terviseprobleemide vahel ega kinnita, et need oleksid põhjustatud tööandja käitumisest. Komisjonile jääb selgusetuks, kuidas on tööandja põhjustanud 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.</p>
47	<p>4-1/1826/25 03.10.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: haridusasutus</p> <p>Märksõnad: survestamise ja šoki tekitamine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisuse tuvastamise nõudes, taotluses töölepingu lõpetamiseks TLS § 107 lg 2 alusel, taotluses TÖR kannete tegemiseks töölepingu lõppemise kohta, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 (või lg 2) alusel ning alternatiivses mittevaralise kahju hüvitamise nõudes</p> <p>Tööandja vastuavaldus avaldaja vastu koondamishüvitise tagastamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lugeda tuvastatuks, et töölepingu erakorraline ülesütlemine TLS § 89 lg 1 alusel on tühine.</li> <li>2. Lugeda tuvastatuks, et tööleping ei lõppenud tööandja poolse töölepingu erakorralise ülesütlemisega TLS § 89 lg 1 alusel.</li> <li>3. Lõpetada töölepingu TLS § 107 lg 2 alusel (töösuhete viimane päev).</li> <li>4. Välja mõista tööandjalt avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.</li> <li>5. Jätta täies ulatuses rahuldamata mittevaralise kahju hüvitamise nõue.</li> <li>6. Rahuldada tööandja alternatiivne töövaidlusavaldus avaldaja vastu täies ulatuses ning mõista avaldajalt tööandja kasuks välja õigusliku alusega saadu summa.</li> <li>7. Rahuldada tööandja alternatiivne tasaarvestustaotlus ning tasaarvestada käesoleva otsuses nimetatud nõuded kattavas ulatuses.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Tühisuse tuvastamine</u></p>

			<p>TVK istungil selgitas töötaja, et tal jäi lõpetamata vaid 12. klass. Tavatingimustes kulub 12. klassi lõpetamiseks üks õppeaasta. Tunnistus tõendab, et töötaja oli läbinud lapsehoidja ja lasteaiaõpetaja assistendi koolituse koos esmaabiandja väljaõppega. Tõendist nähtub, et läbitud õppekava vastas lapsehoidja kutsestandardi tasemele 5. TVK istungil selgitas töötaja, et tal jäi koolituse lõpus tegemata vaid kutseksam, kuna see eeldas keskhariduse olemasolu. TVK on seisukohal, et pärast keskhariduse omandamist oleks töötaja saanud koheselt teha ka vajaliku kutseksami ning seeläbi omandada vajaliku kvalifikatsiooni abiõpetajana töö jätkamiseks. TVK, võttes arvesse asjaolu, et töötajal oli läbimata vaid 12. klass ning töötaja oli juba läbinud nõutava lapsehoidja koolituse, leiab, et AHS § 54 lg-s 3 sätestatud üleminekuperiood andis töötajale soovitud võimaluse kvalifikatsiooninõuete omandamiseks nn „töötajale endale sobivas tempos“. Tunnistaja selgitas TVK istungil, et nn „omas tempos“ kvalifikatsiooni omandamine oli töötajale vajalik ka töötaja enda tervist silmas pidades ning selles olid pooled omavahel kokku leppinud ajal, mil tunnistaja töötas lasteaias direktorina. TVK hinnangul on tööandja käitunud töötaja suhtes vastuolus hea usu põhimõttega, kui asus töötajat koondama, võtmata arvesse poolte vahel varem esinenud kokkuleppeid. Tööandja nõudmine, et töötaja asuks keskharidust omandama juba sügissemestril, ei ole TVK hinnangul esitatud andmeid ning üleminekuperioodi pikkust arvesse võttes asjakohane ega põhjendatud. Töötajal oli võimalik nõutavat kvalifikatsiooni omandada kuni 31.08.2029. Tööandja, koondades töötaja kvalifikatsiooninõuete puudumise tõttu enne nimetatud kuupäeva, käitus töötaja suhtes õigusvastaselt. TVK hinnangul puudus tööandjal seadusest tulenev alus töötaja koondamiseks. Tööandja viide, justkui töötaja oleks koondamisega nõus olnud, koondamise kehtivuse seisukohast tähtsust ei oma, kuna töötaja koondamise üle saab otsustada vaid tööandja. TVK hinnangul on tööandja töötaja koondamisega põhjendamatult kiirustanud, jättes järgimata AHS § 54 lg-st 3 tuleneva üleminekuperioodi. Tuginedes eeltoodule on töölepingu erakorraline ülesütlemine tühine.</p> <p><u>Mittevaralise kahju</u>  VÕS kommenteeritud väljaandes on selgitatud, et majandus- ja kutsetegevuse raames sõlmitavate lepingute puhul kuulub tavaliselt hüvitamisele üksnes varaline kahju ning sama kehtib ka selliste tehingute puhul, mida majanduskäibes sageli sõlmitakse. Nende lepingute puhul ei ole teise poole mittevaralise kahju vältimine lepingu eesmärk: siin peab võlausaldaja arvestama lepingurikkumise</p>
--	--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>võimalusega ning selleks psüühiliselt valmis olema. Kuna mittevahalise kahju vältimine ei olnud poolte vahel sõlmitud töölepingu eesmärgiks (ning töötaja pidi töölepingut sõlmides lepingurikkumise võimalusega arvestama), siis sellest tulenevalt ei ole täidetud tingimused töötaja poolt mittevahalise kahjuhüvitise saamiseks. Lisaks selgitab TVK, et töölepingu ebaseadusliku ülesütlemise kompenseeriva meetmena on TLS-s ette nähtud hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel, mis on TVK poolt käesoleva otsusega tööandjalt töötaja kasuks välja mõistetud. TLS vaates on sellega tööandja poolt töötajale töölepingu ebaseaduslik ülesõtlemine hüvitatud/kompenseeritud.</p>
48	<p>4-1/1909/25 14.10.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: haridusasutus</p> <p>Märksõnad: psühholoogiline ja emotsionaalne kahju</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise, hüvitise, puhkusehüvitise, korteritoetuse, kulude hüvitamise ja mittevahalise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab avalduse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus ja lõpetada tööleping TLS § 107 lg 2 alusel.</li> <li>2. Välja mõista avaldaja kasuks hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel töötaja ühe kuu keskmise töötasu ulatuses.</li> <li>3. Jätta rahuldamata avaldaja puhkusehüvitise nõue.</li> <li>4. Jätta rahuldamata avaldaja korteritoetuse nõue.</li> <li>5. Jätta rahuldamata avaldaja kinnisvara kulude hüvitamise nõue.</li> <li>6. Jätta rahuldamata avaldaja mittevahalise kahju hüvitamise nõue.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Tühisuse tuvastamine</u> Töövaidluskomisjon leiab, et töölepingu ülesütlemisavalduses ning tööandja vastuses toodud asjaoludega ei ole veenvalt, piisavalt ega usaldusväärset põhjendatud töötaja sobimatus aineõpetaja ametikohale. Katseaja ülesütlemise õiguspärasus eeldab, et tööandja toob välja konkreetsed, objektiivsed ja töö tegemisega seotud asjaolud, mis näitavad töötaja oskuste, teadmiste, võimete või isikuomaduste mittevastavust kokkulepitud töö tegemiseks. Käesoleval juhul ei ole tööandja seda tõendamiskohustust täitnud.</p> <p><u>Mittevahaline kahju</u> Avaldaja on põhjendanud mittevahalise kahju hüvitamise nõuet tööandja käitumisest tuleneva psühholoogilise ja emotsionaalse kahju tekitamisega. Komisjon ei ole tuvastanud tööandjapoolseid rikkumisi, samuti jääb ebaselgeks, mida tööandja väidetavalt oma käitumisega valesi tegi. Komisjonile jääb selgusetuks, kuidas on tööandja põhjendanud avaldajale füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Töövaidluskomisjon leiab, et töötaja õigusi ei ole selles osas rikutud.</p>

TÖÖINSPEKTSIOON

			Tööandja ei ole töötajale füüsilist ning hingelist valu ja kannatusi tekitanud.
49	4-1/1924/25 15.10.2025  Naine  Tegevusala: liinitöö  Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine, sooline diskrimineerimine, töökius  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise nõudes, hüvitise nõudes TLS § 109 lg 1 alusel, diskrimineerimise tuvastamise ning mittevaralise kahju hüvitamise nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b>
50	4-1/1910/25 15.10.2025  Naine  Tegevusala: hulgimüük  Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tuvastamise, teisel alusel lõpetamise, töölepingu ülesütlemise hüvitise, boonustasu ja mittevaralise kahju hüvitamise nõudes	<b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b>  Täpsustus:  <u>Tühisuse tuvastamine</u> Töövaidluskomisjon rõhutab, et koondamine on tööandja äriiline otsus, mille eesmärk on tagada ettevõtte efektiivne toimimine ja kulude kontroll. Riigikohtu praktika kohaselt (vt RKo 3-2-1-152-11) on tööandjal pärast eelisõigusega töötajate väljaselgitamist õigus vabalt otsustada, kellega tööleping üles öelda, ja töölepingu seadus ei sätesta koondamisel töötajate võrdlemise kriteeriume ega eelistusreegleid. Samuti on Riigikohus rõhutanud (vt RKo 2-21-7855 ja 3-2-1-28-15), et tööandja otsuseid saab piirata üksnes juhul, kui need on tehtud halvas usus või vastuolus hea usu põhimõttega, mitte aga seetõttu, et töötaja peab neid ebaotstarbekaks.  Tallinna Ringkonnakohus on otsuses 2-16-19287 selgitanud, et tööandjal on õigus valida, milline ametikoht kaotada, ning ta võib oma otsust põhjendada näiteks vajadusega ümber korraldada töö, vähendada töökoormust või muuta töö tegemise asukohta. Samuti on Harju Maakohtu otsuses 2-15-12 märgitud, et tööandja ei pea töö ümberkorraldamisel eelistama töötajaid, kellel on paremad tööalased näitajad või oskused, tööandja võib arvestada ka muid asjaolusid, sealhulgas isikuomadusi ja sobivust uude töökorraldusse.

			<p>Tööandja on tõendanud, et majandustulemused olid halvenenud, juhatus andis korralduse kulusid vähendada, ning tehtud otsus oli osa laiemast ettevõtte ümberkorraldamisest. Tööandja valis koondamiseks ametikoha, mille ülesandeid oli võimalik tehniliselt ja organisatsiooniliselt teiste töötajate vahel jaotada, mis on koondamise sisuline ja seaduslik alus. Kuna sama ametil töötavat töötajat ei olnud, siis ei olnud ka tööandjal võimalus avaldajat kellegagi võrrelda.</p> <p><u>Psühhosotsiaalne ohutegur</u> Töötaja on väitnud, et tervisehäireid tekitas tööandja suhtlusstiil, kriitika ja töökorralduse muutmine (sh nõue hakata kontoris käima), samuti ebakindlus töösuhte jätkumise osas. Töötaja hinnangul viis see vaimse tervise halvenemiseni ja vajaduseni kasutada ravimeid. Tööandja on seevastu selgitanud, et töötaja terviseprobleemidest ei olnud teda teavitatud. Töötaja ei ole tööandjat informeerinud ei läbipõlemise sümptomitest ega muust tervisehädest, mistõttu ei olnud tööandjal objektiivset võimalust rakendada abinõusid ega pakkuda täiendavat tuge. Ka arenguevestluse ja töötervishoiu andmetest ei nähtu, et töötaja oleks tõstatanud tervise või vaimse heaolu teemasid. Lisaks ka terviskontroll ei too välja, et töötaja oleks kurtnud vaimse tervise probleemidest.</p> <p>Komisjon nõustub tööandjaga, et kuna töötaja ei ole tööandjat oma terviseprobleemidest teavitanud, ei saa tööandjale ette heita reageerimata jätmist või hooletust. Tööandja ei saa rakendada abinõusid, kui talle ei ole teada, et töötaja vajab erikohtlemist või tuge.</p> <p><u>Mittevaraline kahju</u> Mittevaralise kahju tuvastamiseks peab olema tõendatud, et tööandja õigusvastane käitumine põhjustas töötajale tervisekahjustuse või psüühilise kannatuse, millel on põhjuslik seos tööandja tegevusega. Käesolevas asjas ei ole sellist seost tõendatud. Töötaja poolt esitatud tõendid näitavad küll terviseseisundi halvenemist, kuid ei tõenda, et selle põhjuseks oli tööandja tegevus. Komisjon märgib, et tööandja suhtlus töötajaga haiguslehe ajal ei ületa tavapärase tööandja huvi piire ega tõenda tahtlikku survet. Töötaja haiguslehel viibimise kestus ja tööandja soov selgitada olukorda ei ole vastuolus hea usuga.</p> <p>Komisjon leiab, et töötaja poolt kirjeldatud asjaoludest ei nähtu tööandja õigusvastast käitumist, mis oleks viinud tervisekahju või märkimisväärse psühholoogilise kannatuseni. Tööandja on omalt poolt järginud töötervishoiu ja tööohutuse nõudeid, pakkunud</p>
--	--	--	---

TÖÖINSPEKTSIOON

			kontorikeskkonna tuge ning ei ole saanud reageerida probleemile, millest teda ei olnud teavitatud.
51	4-1/1937/25 (liitjuhtum 4-1/2218/25) 20.10.2025  Naine  Tegevusala: andmetöötlus  Märksõnad: diskrimineerimine  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, diskrimineerimise tuvastamise ja hüvitiste nõuetes.	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b>
52	4-1/1941/25 20.10.2025  Mees  Tegevusala: haridusasutus  Märksõnad: töökius  Eelduslikult jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise ja hüvitiste nõuetes ning töösuhte lõpetamise taotluses	<b>TVK jättis avalduse rahuldamata.</b>  Täpsustus: Töövaidluskomisjon ei tuvasta tööandja poolt töötaja suhtes vaenulikku ega ebaeetilist süstemaatilist käitumist ega tööandja korduvaid negatiivseid sihilikke töötajat kahjustavaid tegevusi ega muud töökiusule iseloomulikku.
53	4-1/1997/25 26.10.2025  Naine  Tegevusala: teenindus  Märksõnad: psühhosotsiaalne ohutegur  Jõustunud	Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, saamata jäänud tasude, hüvitise ja mittevaralise kahju hüvitise (psühholoogiline ohutegur) nõudes	<b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b>

TÖÖINSPEKTSIOON

<p>54</p>	<p>4-1/2037/25 03.11.2025</p> <p>Mees</p> <p>Tegevusala: ehitus</p> <p>Märksõnad: ebavõrdne kohtlemine / diskrimineerimine</p> <p>Erisus: ametiühingusse kuulumine, kollektiivleping, Rooma I määruse kohaldamine</p> <p>Eelduslikult jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni töölepingu ülesütlemisavalduse tühisuse tuvastamise, hüvitiste TLS § 109 lg 1 ja TLS § 100 lg 5 alusel, töötasu, ebavõrdse kohtlemise tuvastamise ja mittevahalise kahju hüvitamise nõudes</p>	<p><b>TVK rahuldab otsuse osaliselt, sh:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus TLS § 104 lg 1 alusel.</li> <li>2. Lõpetada tööleping töövaidluskomisjoni poolt TLS § 107 lg 2 alusel.</li> <li>3. Mõista avaldaja kasuks välja hüvitis TLS § 109 lg 1 alusel kahe kuu keskmise töötasu ulatuses.</li> <li>4. Mõista avaldaja kasuks välja hüvitis TLS § 100 lg 5 alusel.</li> <li>5. Mõista avaldaja kasuks välja töötasu.</li> <li>6. Tuvastada avaldaja suhtes diskrimineerimine ja mõista mittevahaline kahjuhüvitis summas 2373,60 eurot.</li> </ol> <p>Täpsustus:</p> <p><u>Kohaldatav õigus</u> Töösuhtele tuleb kohaldada Eestis töötades poolte vahel kokku lepitud Eesti õigust ning Soomes töötades kohaldada Soome õigust vaid teatavas ulatuses ehk neid sätteid, mis Rooma I määruse ja Soome lähetatud töötajate seaduse järgi kindlalt kohalduvad.</p> <p><u>Ülesütlemine</u> Töövaidluskomisjon leiab, et töölepingu ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 5 alusel ei ole põhjendatud ja on seetõttu tühine. Vastaspool on piirdunud üksnes üldise viitega usalduse kaotusele, selgitamata, milles see seisnes, ega esitanud komisjonile ühtegi tõendit väidetava rikkumise kohta. Sellises olukorras ei ole võimalik kontrollida ülesütlemise aluse olemasolu ega proportsionaalsust, mistõttu tuleb järeldada, et vastaspool ei ole TLS § 88 lg 1 p 5 kohaldamise eeldusi täitnud.</p> <p><u>Hüvitis</u> TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise nõue - kahe kuu keskmine. Töötasu nõue - Soomes kehtiva lähetatud töötajate seaduse § 5 järgi tuleb lähetatud töötajale maksta töötasu Soome töölepingu seaduse (Employment Contracts Act, 55/2001) 2. peatüki §-s 7 sätestatud kollektiivlepingus sätestatud kohustuslikke töötasu osasid. Soomes kehtiv töölepingu seaduse 2. peatükk § 7 sätestab, et tööandja peab järgima üldkohustusliku kollektiivlepingu sätteid töötingimuste osas. Avaldaja ametikohale kohaldub ehitusala kollektiivleping (Rakennusalan Työehtosopimus).</p> <p><u>Diskrimineerimine</u> TVK tuvastas diskrimineerimise ametiühingusse kuulumise pärast. Rooma I määruse artikkel 8 lg 1 järgi tulevad kohaldamisele Soomes kehtiva võrdse kohtlemise seaduses sätestatud hüvitise määramise</p>
-----------	---	--	--

TÖÖINSPEKTSIOON

			<p>sätted. Soomes kehtiv võrdse kohtlemise seaduse § 23 ja § 24 räägivad õiglasest hüvitisest, mis ei välista Soomes kehtiva kahju hüvitamise seaduse kohaldamist, kuid Eestis kehtiv võrdse kohtlemise seaduse § 24 räägib otseselt kahju hüvitamisest. Seega on Soomes kehtiv hüvitise määramise kord Eestis kehtivast seadusest soodsam.</p> <p>Diskrimineerimise hüvitise suuruse määramisel arvestab töövaidluskomisjon rikkumise iseloomu, kestust ja tagajärgi ning õiguskaitsevahendi eesmärki. Käesoleval juhul seisnes diskrimineerimine töölepingu õigusvastases ülesütlemises, mille eest komisjon on juba TLS § 109 lg 1 alusel hüvitise välja mõistnud. Seega on avaldaja saanud juba olulise õiguskaitse töösuhte lõppemisega seotud tagajärgede osas. Arvestades, et diskrimineeriv kohtlemine lõpetas avaldaja töösuhte vastaspoolega ning vastaspool ei ole hüvitise suurusele vastu vaielnud, peab töövaidluskomisjon ühe kuu keskmise töötasu suurust hüvitist proportsionaalseks ja piisavaks, tagades tasakaalu töötaja huvide kaitse ja hüvitise mõistlikkuse vahel.</p>
55	<p>4-1/2118/25 07.11.2025</p> <p>Naine</p> <p>Tegevusala: meditsiini-asutus</p> <p>Märksõnad: tööküsimine</p> <p>Jõustunud</p>	<p>Avaldaja pöördus töövaidluskomisjoni tööküsimise tuvastamise, hüvitise, vähem makstud töötasu ja viivise nõudes</p>	<p><b>Töövaidlusasi lahendatud kompromisskõppega.</b></p>

Märkused:

- \*Töövaidlused on valitud avalduse laekumise kuupäeva järgi;
- \*Käsitletud on kõiki ebavõrdset kohtlemist/diskrimineerimist/tööküsimise 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 kohutu vaidlust.

Kasutatud lühendid:

- TVK – töövaidluskomisjon
- TLS – töölepingu seadus