



20.06.2017
nr 1-3/3_2017

Voliniku arvamus abinõude rakendamisest erivajadustega inimeste suhtes

KOKKUVÕTE

1. Voliniku arvamus on õiguslik hinnang konkreetse õigussuhte kohta. Selle arvamuse ajend on pöördumine kannatanu poolt, kelle tööandja ei teinud puudega töötajale töökohas töö tegemiseks vajalike kohandusi ega võimaldanud tal kasutada töö tegemiseks vajalikke abivahendid ja diskrimineeris sel moel kannatanut.
2. Eestis elevate inimeste arv väheneb ning rahvastik vananeb – töökäsi on Eesti riigile hädasti vaja. Töövõimereformi eesmärk on tuua vähenenud töövõimega inimesed tööturule. Nii puutuvad tööandjad rohkem kokku ka erivajadustega inimestega ning on oluline, et tööandjad oleksid teadlikud oma kohustustest ja õigustest. Samas on oluline, et ka töötavad erivajadustega inimesed teaksid oma õiguseid ning oskaksid neid kaitsta.
3. Voliniku arvamuse eesmärk on selgitada, kuidas mõista võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) §-i 11. Selle sätte eesmärk on võimaldada puudega inimestel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada. See säte nõuab asjakohaste ja vajalike meetmete rakendamist puudega inimeste toetamiseks.
4. Voliniku arvamus annab juhtnööre, kuidas ja milliseid asjakohaseid meetmeid peab tööandja rakendama, et erivajadustega inimesed saaksid võrdselt teiste inimestega töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada.

ASJAOLUD

5. 14.12.2016 pöördus Võrdsete võimaluste voliniku (edaspidi volinik) poole avaldaja (edaspidi töötaja) kaebusega, et tema tööandja (edaspidi tööandja) diskrimineerib teda tema puude tõttu.
6. Töötaja, kellel tuvastati keskmine puue ja töövõimetus 2004. aastal, töötas alates 2011. aastast sotsiaaltöötajana. Tööandja oli töölepingut sõlmides teadlik töötaja tervises seisundist ja puudest. Töötaja töötulemused on olnud läbi aastate ühed parimad, tal

on oma üksuse töötajatest kõrgeim haridus ja enim töökogemust. Töötaja on saanud mitmeid tänukirju ning tema töö kohta pole kunagi olnud kaebusi.

7. Töötaja puue on seotud erinevate terviseprobleemidega¹, raskeimad neist on sünnitrauma ning operatsioonide ja keemiaravi tüsistused ning autoavarii tagajärjel tekkinud lülisamba vigastused ja jalatrauma. Periooditi on töötaja vajanud liikumisabivahendeid. Muuhulgas vajab töötaja kõrvalabi või abivahendit raskuste tõstmisel. Töötajal on sageli kõhuvalud ning migreenihood.
8. Terviseseisundist tulenevalt vajab töötaja aeg-ajalt täiendavat puhkeaega. Terviseseisundi ning töövõime säilimiseks, aga ka valuvaigistaval eesmärgil, on vajalik sage asendivahetus, püsti seismise võimalus ning 2-3 korda päevas 10-15 minutit pikali asendis viibimine.
9. 2014. aasta septembrist muutis tööandja töötaja alluvust ning ta viidi üle uude osakonda. Pärast üleviimist tekkisid töötajal tööol probleemid. Kokkuvõtvalt olid probleemid järgmised:
10. **Tööandja ei võimaldanud töötajal kasutada taastusraviks põhipuhkust.** Töötaja vajab taastusraviks 2-nädalast puhkust. Tööandja lubas töötaja puhkusele, kuid nõudis, et töötaja käiks igal nädalal ühe päeva tööl, et asendada töökaaslast, kellel oli nendel päevadel vaba päev. Töötaja esitas tööandjale arsti kirjaliku selgituse taastusravi vajaduse ja selle katkestamise ohtude kohta, tööandja ei võtnud seda arvesse.
11. **Tööandja ei võimaldanud töötajale abivahendite kasutamist.** Algses osakonnas töötades tagati töötajale abivahendid, muu hulgas asendivahetuseks vajalik diivan. Uues osakonnas töötades kasutas töötaja ajutiselt karke, kuid oli samal ajal kohustatud viima materjale ühest kabinetist teise. Osakonna juhataja keeldus abivahendite hankimisest ja kohanduste tegemisest.
12. **Tööandja ei võimaldanud vaatamata töötervishoiuarsti otsusele kasutada pikali asendis töötamise ja/või puhkamise võimalust, kuigi vajalik mööbel oli olemas.** Osakond kolis 2016. aasta märtsis uutesse ruumidesse, kus puudus varem tagatud pikali puhkamise võimalus. Sellest tulenevalt süvenesid töötaja tervisekahjustused. Tööandja soovitas töötajal kasutada pikali puhkamiseks pörandamatti, vaatamata töötaja selgitusele, et tema terviseseisund ei võimalda tal pörandale pikali heita ja sealt tõusta. Lahendust ei leitud ka pärast töökeskkonna spetsialisti ja töötervishoiuarsti soovitusi ning vastava juhtkonna liikme teavitamist. Samaaegselt oli töökohas olemas mitme diivaniga puhkeruum, mida kasutati suitsetamiseks.
13. **Tööandja ei võimaldanud töötajal puude tõttu osaleda koolitusel ja täiendõppel.** Kolmel korral ei andnud tööandja osakonnas ainsana puudega töötajale luba osaleda koolitusel ja täiendõppel, põhjendades seda töötaja halva tervisega ja vajadusega asendada kolleegi.
14. **Tööandja ahistas töötajat puude tõttu.** Töötajat halvustati suuliselt tema puudest või tervislikust seisundist tulenevalt nii avalikult kui ka tunnistajate juuresolekuta korduvalt septembrist 2014 novembrini 2016. Ahistamine seisnes põhiliselt töötaja pikali puhkamise/töötamise vajaduse ning füüsilise ja vaimse terviseseisundi halvustamises teenistuse juhi ja kõrgemalseisva ülemuse poolt.

¹ Erinevalt tavapärasest on siin antud üldine kirjeldus pöörduja tervislikust olukorrast pöörduja loal, kuna see on oluline abivahendite vajaduse mõistmiseks.

15. Novembris 2016 töötaja koondati. Töötaja leiab, et ta koondati tema puude tõttu. Tööandja ei pakkunud töötajale samal ajal vaba sekretärikohta, kuna leidis, et töötaja kogemus ja oskused ei olnud piisavad sekretäri ametikohal koheselt töö alustamiseks. Tööandja leidis, et ümberõppe korraldamine oleks olnud ebaproportsionaalne kohustus töötaja piiratud töövõime ja väidetavalt halva suhtlemisoskuse ning sekretäritöö olemuse tõttu.
16. Volinik alustas peale töötaja pöördumist (punkt 2.1) menetlust ning abistas ja nõustas töötajat Töövaidluskomisjoni pöördumisel.
17. 27.02.2017 otsusega leidis Töövaidluskomisjon, et tööandja diskrimineeris töötajat puude tõttu ning mõistis töötajale välja hüvitised. Nõue tuvastada diskrimineerimine puhkuse ja abivahendite andmata jätmisel loeti aegunuks.
18. Käesoleva arvamuse eesmärk on anda selgitus VõrdKS §-i 11 kohta, mis nõuab tööandjalt asjakohaste meetmete rakendamist puudega inimeste suhtes, selleks, et neil oleks võimalik töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada.

ÕIGUSLIKUD ALUSED

19. Tööandja peab rakendama asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusi. (VõrdKS § 11 lõige 2)
20. Tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (Töölepingu seadus (TLS) § 3).
21. Tööandja peab looma puudega töötajatele sobivad töö- ja olmetingimused. (Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) § 10¹ lõige 1)
22. 2012. aastal ratifitseeris Eesti ÜRO Puuetega inimeste õiguste konventsiooni, millega võtsime kohustuse tagada puuetega inimeste võrdne kohtlemine kõigis elu valdkondades.

VOLINIKU ARVAMUS

23. Eestis elevant inimeste arv väheneb ning rahvastik vananeb. Seega väheneb ka töötajate arv ning iga tööealine peab üleval pidama suurema arvu neid inimesi, kes ei tööta². Töökäsi on Eestile hädasti vaja. Eestis on puudega inimesi 2014. aasta seisuga 10,7% rahvastikust³. Nende seast oli töötuid 12% ja neist 50% olid mitteaktiivsed, see tähendab ei käinud tööle olnud töötuna arvel. Mitteaktiivsete ja töötute puudega inimeste hulgas leidub aga palju neid, kes soovivad tööd teha⁴.

² [Rahvastiku Areng. Rahvastikuproгноosi tulemused Eestis ja maakondades](#), lk 132, Statistikaamet, 2015.

³ [Millest koosneb puudega inimeste sotsiaalne kaitse?](#) Statistikablogi, Statistikaamet, 2015.

⁴ [Puudega inimeste õigused töösuhtes](#). Indrek Teder. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei, 2016.

24. Üks põhjustest, miks puudega inimeste tööhõive on vähene, on see, et tihti ei ole tööandjad valmis looma neile sobivat töökeskkonda ega võimaldama paindlikku töövormi⁵, ehkki erivajadustega inimesed on ise huvitatud oma tööga ühiskonda panustama. Ka antud juhul oli töötaja väga motiveeritud tööd tegema.
25. Tööandja jaoks annab erivajadustega inimeste tööle võtmine võimaluse valida suurema hulga kvalifitseeritud kandidaatide seast ja parema võimaluse leida töö tegemiseks kõige sobilikum inimene. Lisaks pakub Töötukassa mitmeid toetusi tööandjale⁶, kes värbab erivajadusega töötajaid, riik maksab osaliselt erivajadusega töötaja sotsiaalmaksu ning kui töötaja saab töövõimetuspensioni, kehtivad tööandjale täiendavad maksusoodustused⁷.
26. VõrdKS § 11 sätestab, et tööandja peab rakendama asjakohaseid ja vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda ja töös osaleda. See säte on senises õiguspraktikas suhteliselt vähe kasutatud leidnud. Nüüdseks on Eesti ratifitseerinud ÜRO Puuetega inimeste õiguste konventsiooni ning käimas on töövõimereform, mille eesmärk on tuua vähenenud töövõimega inimesed tööturule. Sellest tulenevalt puutuvad tööandjad rohkem kokku ka erivajadustega inimestega ning on oluline, et tööandjad oleksid teadlikud oma kohustustest ja õigustest. Samas on oluline, et ka töötavad erivajadustega inimesed oskaksid oma õigusi kaitsta.
27. Selleks, et kohalduks VõrdKS-i võrdse kohtlemise nõue, ei pea puue olema inimesele ametlikult määratud. Puude või erivajadusega inimeseks loetakse igapäev, kellel on pikaajalised tervisest tingitud tegevus- või osaluspiirangud. Ühiskonnast tulenevad puudega inimestele takistused nii igapäeva kui ka tööelus. Takistuste mõju võib olla väga erinev ning võib seisneda näiteks raskustes liikumises, nägemises, kuulmises, kõnes või käitumises. Nii nagu inimesed on erinevad, on erinevad ka töötajate erivajadused töösuhetes. (VõrdKS § 5)
28. Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et sarnases olukorras olevaid isikuid tuleb kohelda võrdselt ning erinevas olukorras olevaid isikuid tuleb kohelda nii, et nende võimalused oleksid võrdsed. Seega ei tähenda võrdne kohtlemine kõikide inimeste ühetaolist kohtlemist, vaid inimeste erinevate vajaduste arvesse võtmist. Erivajadusega inimese võrdne kohtlemine tööturul tähendab, et talle tuleb luua tingimused, mis võimaldavad tal töötada teistega võrdväärselt. Seega tuleb muuta keskkonda, mitte inimest.
29. Tööandjal on kohustus töökohas diskrimineerimine ära hoida ning võtta kasutusele mõistlikud ja asjakohased meetmed, et diskrimineerimist töökohas ei oleks. (TLS § 3, VõrdKS §-st 2 lg 2 p 1 ja p 2).
30. **Tööandjal on kohustus rakendada asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada. Kui vajalikud kohandused jäävad tegemata, on sellel puudega inimese tervisele tõsine ning mõnikord ka tagasipöördumatu negatiivne mõju (VõrdKS § 11 lg 2).**

⁵ [Puudega inimeste õigused töösuhetes](#). Indrek Teder. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei, 2016.

⁶ Täiendavat infot leiab [Töötukassa kodulehelt](#).

⁷ Täiendavat infot leiab [Töötukassa kodulehelt](#).

Tööandja vabaneb asjakohaste meetmete rakendamise kohustusest, kui meetmed põhjustavad talle ebaproportsionaalselt suuri kulusi. Kui tööandja meetmeid ei rakenda ning ei näita, et meetmed teda ebaproportsionaalselt koormavad, diskrimineerib tööandja töötajat puude alusel. Diskrimineerimiseks ei peeta eeliste andmist puudega töötajale, sealhulgas puudest tuleneva erivajadustele vastava töökeskkonna loomist (VõrdKS § 11 lõige 1).

Asjakohased, konkreetsel juhul vajalikud meetmed ehk kohandused

- 31. Töö tegemine teistega võrdsetel alustel** - Asjakohaste meetmete rakendamine tähendab, et tööandja peab arvestama töötaja puudest tulenevate erivajadustega ning looma erivajadustega töötajale sellise töökeskkonna ja -tingimused, mis võimaldavad tal teistega võrdsetel alustel tööd teha. Tööandja peab kõrvaldama takistused, mis segavad puudega inimesel töös osaleda. Töökeskkonna kohandamise eesmärk on puudega inimestele teiste töötajatega võrdsete võimaluste loomine. Praktikast võib see tähendada erinevaid kohandusi, näiteks tööruumi füüsilist kohandamist, töökorralduse (tööaja, töö tegemise koha, puhkeaja) kohandamist, tööülesannete kohandamist ning täiendava abi (tugiisik, mentor, koolitus) võimaldamist.
- 32. Asjakohaste meetmete rakendamise nõue ei ole sama**, mis Ehitusseadustikus sätestatud **ligipääsetavusnõue**⁸. Ligipääsetavus on üldine nõue, mis ei ole seotud konkreetse isiku vajadustega, vaid kohustab uute hoonete ehitamisel ning vanade ümberehitamisel tagada füüsiline ligipääsetavus puuetega inimestele. Asjakohaseid meetmeid rakendab aga tööandja konkreetsele töötajale, et võimaldada tal tööl käia ning tööd teha. Teisisõnu peab uus või rekonstrueeritud hoone olema ligipääsetav ka siis, kui hoones ei tööta erivajadustega inimesed ning teisalt peab tööandja kohandama tööruumid sobilikuks erivajadusega töötajale ka juhul, kui hoonel puudub ligipääsetavus.
- 33. Teavitamiskohustus** - Selleks, et tööandjal tekiks kohustus asjakohaseid meetmeid rakendada, peab ta olema teadlik puudega inimese erivajadusest. Üldjuhul ei pea töötaja oma terviseandmeid tööandjaga jagama. Selleks aga, et tööandja saaks töökohta ning töökeskkonda vastavalt töötaja terviseseisundile sobivamaks muuta, peab töötaja tööandjale oma terviseseisundist ning asjakohaste meetmete rakendamise vajadusest teada andma. Töötaja ei pea oma erivajadusest teatama värbamisprotsessi ajal, ta võib seda teha, olles juba tööle asunud. Teisisõnu ei pea puudega inimene tööintervjuul oma erivajadust mainima, kuid kui ta vajab kohanduste rakendamist, peab ta seda tegema reaalselt tööle asudes. Tööandja teadlikkust eeldatakse, kui erivajadus on ilmselgelt nähtav või tööandja peab muul põhjusel erivajadusest teadlik olema. Üldiselt on siiski soovitatav, et osapooled räägivad omavahel mõistlike inimeste kombel täpselt läbi nii vajadused kui ka ootused ja võimalused.
- 34. Kuidas meetmeid rakendada?** Iga tööandja määrab ise kohanduste tegemise protsessi. Sealhulgas saab tööandja näiteks määratleda, kelle juurde töötaja kohanduste küsimiseks pöörduma peab, kes olukorra ning muudatuste tegemisega tegeleb, millises vormis töötaja kohandusi küsima peab. Protsessi võib sätestada töökorralduse reeglites või muus dokumendis, mis on kõigile töötajatele kättesaadav.

⁸ [Ehitusseadustiku § 11 lg 2 p 8.](#)

- 35. Individuaalsus.** Asjakohased meetmed on iga töötaja jaoks erinevad. Meetmed on individuaalsed ja teenivad konkreetse töötaja vajadusi. Välja tuleb selgitada konkreetse inimese puudest tulenevad erivajadused ning rakendada meetmeid, mis võimaldavad sellel puudega inimesel konkreetset tööd teha. Abinõud võivad olla väga erinevad, kuid nad peavad olema asjakohased ning lähtuma konkreetse töötaja erivajadusest. Teisisõnu, tuleb igas olukorras eraldi otsustada, mis on selle töötaja jaoks vajalikud meetmed, mis võimaldavad tal oma erivajadusele vaatamata töötada.
- 36. Koostöö tööandja ja töötaja vahel.** Iga erivajadusega töötaja võib vajada selleks, et ta saaks teistega võrdsetel alustel tööd teha, erinevaid meetmeid. Seetõttu peavad tööandja ning töötaja vastavad meetmed tuvastama koostöös. Tööandja peab meetmeid valides konsulteerima töötajaga ning töötaja võib teha ettepanekuid, milliseid konkreetseid meetmeid rakendada.
- 37. Koostöö Töötukassaga.** Kui tööandja ja töötaja ei tuvasta või ei jõua kokkuleppele, milliseid asjakohased meetmed konkreetset juhul rakendada, saab tööandja pöörduda Töötukassa juhtumikorraldaja poole. Töötukassa poole võib pöörduda nii tööandja kui ka töötaja. Töötukassa spetsialistid selgitavad, missugused abinõud ning vahendid on konkreetset juhul asjakohased ja vajalikud, kaasates selleks vajadusel teisi eksperte. Töötukassa pakub erinevaid teenuseid ning abi vajalike kohanduste elluviimises, võimaldades muu hulgas ka erinevaid rahalisi toetusi⁹. Lisaks Töötukassale aitab abinõude välja töötamisel ka töötervishoiu arst.
- 38.** Töötukassa ülesannete hulka kuulub ka puudega inimese töövõime hindamine. Töövõimet hindab Töötukassa selleks, et tuvastada isiku õigus töövõimetustoetusele. Töötukassa töövõime hindamise otsus ei määra, kas inimene on võimeline töö tegemiseks ja tohib teha konkreetset tööd. Töövõime hindamise otsust ei saa seetõttu võtta aluseks kohanduste üle otsustamisel. Selleks et tuvastada, milliseid kohandusi tuleb teha, saab konsulteerida Töötukassa spetsialistide või töötervishoiu arstiga.
- 39. Meetmete sisu.** Asjakohased meetmed võivad olla **ükskõik millised meetmed**. Seadus ei sätesta asjakohaste meetmete kinnist loetelu. Asjakohased meetmed võivad olla näiteks töövahendite kohandamine, töökeskkonna ligipääsetavaks muutmine, tööruumide muutmine, abistavate lisatöövahendite hankimine ning kasutamise võimaldamine või tööaja kohandamine. Pikem loetelu asjakohaste meetmete näidetest asub arvamuse *Lisas 1*.
- 40. Juba värbamisel** - Üldjuhul ei tohi tööandja tööle värbamisel küsida kandidaadi tervisliku seisundi kohta. Tööandja võib tööle soovijalt küsida üksnes neid andmeid, mille vastu tal on õigustatud huvi. Kui aga tööle kandideerija annab värbamisel teada, et erivajadusest tulenevalt vajab ta värbamisest osa võtmiseks teatud kohandusi, tuleb neid rakendada ka tööle värbamise käigus, tööintervjuu või testi raames. Näiteks tuleb võimaldada ärevushäirega töötajal võtta intervjuule kaasa inimene, kes on talle psühholoogiliseks toeks, või võimaldada nägemisvaegusega inimesel teostada kirjalik test suulises vormis. (TLS § 11)

Tööandja kaitse ebaproportsionaalselt suurte kulutuste eest

- 41.** Tööandja kohustus aidata kaasa sellele, et erivajadustega inimesed saaksid töötada teistega võrdsetel alustel, ei ole absoluutne. Seadus arvestab nii töötaja kui ka tööandja huvidega ning piirab seetõttu tööandja kohustust rakendada asjakohaseid meetmeid

⁹ Infot Töötukassa teenuste kohta leiab [Töötukassa kodulehelt](#).

proportsionaalsuse nõudega. **Kui kohanduste tegemine on tööandjale ebaproportsionaalselt koormav ja põhjustab talle ebaproportsionaalselt suuri kulutusi, vabaneb tööandja kohanduste tegemise kohustusest.**

42. See, mis on ebaproportsionaalselt koormav, võib olla igas olukorras erinev ning oleneb paljudest teguritest. Vaidluse korral võib arvamuse anda võrdsete võimluste volinik või teeb lõpliku otsuse töövaidluskomisjon või kohus. Tõendamise kohustus on seejuures tööandjal.
43. Kohandused, mille tegemist nõuavad teised seadused, kuid mida ei ole täidetud (nt ehitusseadustikust tulenev hoonete ligipääsetavuse nõue), ei ole kunagi ebaproportsionaalselt koormavad.
44. Üldjuhul võetakse proportsionaalsuse üle otsustamisel arvesse järgnevalt mainitud tegureid. Jätkusuutlikkuse all mõistetakse eeskätt tööandja võimalusi pakkuda jätkusuutlikult tööd ka teistele töötajatele, halvendamata nende õigusi töötasule ja töötingimustele. Õigust mõistev organ võib vajadusel lähtuda ka täiendavatest teguritest.
45. **Kohanduse asjakohasus** – nõuda saab ainult sellist kohandust, mis aitab inimesel oma tööd paremini teha. Kohandust, mis töö tegemisele kaasa ei aita, nõuda ei saa (nt isikliku auto kohandamist, kui töö ei nõua isikliku auto kasutamist või abivahendi soetamist, kui see ei aita kaasa töö tegemisele).
46. **Rahalised kulud** – kui kohandus eeldab märkimisväärset tööandjapoolset rahalist kulutust, mis ei ole jätkusuutlik, võttes arvesse ettevõtte rahalisi vahendeid ning riiklikke ja eraõiguslikke toetusvõimalusi, loetakse see ebaproportsionaalselt koormavaks.
47. **Muud kulud** – kohandus on ebaproportsionaalselt koormav, kui see nõuab tööandjalt märkimisväärset pingutust, mis ei ole jätkusuutlik ning mõistlik, eeldab olulist töökorralduse halvenemist või muutmist, töö kvaliteedi halvenemist või põhiteenuse olemuse muutumist.
48. **Ettevõtte suurus** – kohandused, mida võib mõistlikult eeldada suurematelt (suurema käibe ja kasumiga) ettevõtetelt, võivad olla ebaproportsionaalselt koormavad väikse ettevõtte jaoks.
49. **Rahastamise võimalus** – kohanduste tegemist ei loeta üldjuhul ebamõistlikult koormavaks, kui nende tegemine on riiklikult rahastatud (nt Töötukassa otsus kohanduse tegemist toetada).
50. **Kasutegur** – kohandustest tulenev kasu konkreetsele töötajale, aga ka teistele töötajatele (nt parem valgustus) ja erivajadustega inimestele üldiselt (nt ruumide parem ligipääsetavus).
51. **Muud tegurid** – vajadusel võib õigust mõistev organ arvestada ka näiteks töösuhte pikkust (lühikese kestvusega tähtajaline leping või tähtajatu leping) ja muid tegureid.
52. Antud arvamuse aluseks oleval juhul tagas tööandja töötajale vajalikud kohandused kuni alluvussuhte muutumiseni 2014. aasta septembris. Tööandja oli töötaja vajadustest teadlik, kuid keeldus abinõusid rakendamast. Kohandused ei ole tööandjale ebaproportsionaalselt koormavad, kuna varasemas alluvussuhtes vastavad kohandused tagati mitmete aastate vältel. Samuti ei ole tööandja väitnud, et kohandused teda koormaksid. Seega diskrimineeris käesoleval juhul tööandja töötajat tema puude tõttu.

53. Voliniku arvamuse eesmärk anda hinnang, mis võimaldaks koostoimes võrdse kohtlemise seaduse, soolise võrdõiguslikkuse seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ja muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. (VõrdKS § 17 lg 2)
54. Voliniku arvamuse ülesanne on anda avalduse esitanud isikule eksperthinnang, kas tema tõstatatud diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud ning kas on alust pöörduda kohtusse või mõne teise diskrimineerimisvaidlusi lahendava organi poole.
55. Diskrimineerimisvaidlusi lahendavad kohus, töövaidluskomisjon ning õiguskantsler. Diskrimineerimisvaidluses on avaldajatel õigus esitada täiendavaid tõendeid.
56. Diskrimineerimise tõttu kannatanul on õigus nõuda lisaks varalise kahju hüvitamisele ka mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist. (VõrdKS § 24 lg 2)
57. Diskrimineerimiskeelu rikkumise korral on kahju hüvitamise nõude esitamise tähtaeg üks aasta päevast, mil kannatanud isik pidi kahju tekkimisest teada saama. (VõrdKS § 25)

Tänan kõiki, kes aitasid kaasa arvamuse koostamisele.
Loodan, et sain abiks olla Eesti ühiskonna ühendamisel.

/Allkirjastatud digitaalselt/

Liisa Pakosta
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

LISA 1

ASJAKOHASTE MEETMETE NÄITED

Töökoha ligipääsetavaks muutmine

- Kaldteed, trepitõstukid
- Ukseava laiendamine, lävepakkude eemaldamine
- Inva-WC
- Töö asukoha muutmine (näiteks kolmandalt korruselt esimesele korrusele, aga ka ühest majast teise)
- Värvikontrast sisekujunduses vaegnägijatele
- Klaasseinale hoiatava kleebise paigaldamine vaegnägijatele

- Parkimiskoha võimaldamine, parkimiskohtade ümberjagamine nii, et liikumispuudega inimene saaks mugavalt parkida
- Eraldi tööruumi võimaldamine

Töövahendite kohandamine, abivahendite hankimine

- Suur arvutiekraan, kohandatud klaviatuur, kohandatud telefon
- Ekraanilugejad, tekstituvastajad, silmusvõimendid
- Pikemad käepidemed, jalatoed jms töövahenditel
- Kohandatud või reguleeritav laud, tool
- Tööauto kohandamine
- Abistavate lisatöövahendite hankimine
- Töövahendite asukoha muutmine (nt lülitite, riulite ja ukse linkide ümberpaigutamine või kõrguse muutmine)

Tööaja kohandamine ja paindlik vaba aja kasutamine

- Osalise koormusega töötamine
- Paindlikud töötunnid (9-17 asemel 7-15 jne)
- Puhkepausid töö ajal, vajadusel ka pikali puhkamise võimaldamine
- Lisapuhkus rehabilitatsioonitegevusteks või raviks
- Võimalus paindlikult valida puhkuse aeg
- Võimalus tööle naastes töötada väiksem arv tunde ning järk-järgult töötunde lisada

Töökorralduse muutmine

- Tööülesannete ümberjaotamine, nii et ülesanded, mida puudega inimene ei saa oma puudest tulenevalt täita (nt raskete pakkide tõstmine, klientidega suhtlemine) antakse teistele töötajatele ning need asendatakse samaväärsete jõukohaste tööülesannetega
- Kodukontorist töötamine
- Kirjaliku suhtlemise võimaldamine suulise asemel või vastupidi
- Tööülesannete kommunikeerimine kirjalikult või suuliselt vastavalt vajadusele

Koolitus ja mentorlus

- Tugiisiku, juhendaja või mentori toe ja abi korraldamine
- Viipekeele tõlgi, lugeja, saatja võimaldamine
- Täiendav koolitus tööülesannete õppimiseks
- Kaastöötajate informeerimine ja koolitamine puudega töötajaga koostöö sujumiseks (nt millised erivajadused on puudega kaastöötajal või kuidas pidada koosolekuid nii, et osaleda saaks ka puudega töötaja)

Muudatused sisekorraeskirjadele

- Paindlikud viisid tööjuhendite edastamiseks (nt helilindi abil, pimekirjas või lisaseletustega ning personaalselt ette näidates)
- Hindamismeetodite muutmine, nii et need ei paneks erivajadustega inimesi teistest halvemasse olukorda
- Evakueerimisplaanis erivajadusteg inimeste erivajadustega arvestamine

Üleviimine teisele töökohale

- Üleviimine mõnele muule vabale ametikohale, kui töötajal tekib erivajadus tööstaaži ajal või tema erivajadus süveneb nii, et ta ei saa enam oma olemasolevat tööd jätkata.

LISA 2

NÄIDIS: KÜMMME SAMMU TÖÖANDJALE¹⁰

1. Tööta välja kohanduste tegemise protsess

Kuidas peab toimima töötaja, kui ta vajab kohandust? Kelle poole pöörduma? Milliseid dokumente esitada? Kuidas peab käituma ülemus, kui tema alluv vajab kohandust? Avalikusta see info sisekorraeeskirjas või muus kõigile kättesaadavas dokumendis ning selgita kõigile töötajatele selle sisu.

2. Teavita töötajaid kohanduste küsimise võimalusest

Selgita kohanduste tegemise protsessi töötajatele ning rõhuta, et töötaja peab ise kohandust küsima. (Välja arvatud üksikutel juhtudel, kus tööandjalt eeldatakse, et ta ise märkab, et töötaja vajab kohandust).

3. Analüüsi tööülesandeid, koosta põhjalikud tööülesannete kirjeldused

Tööülesannete kirjeldused aitavad tuvastada ametikoha põhiülesanded ning otsustada, kas kohandused aitaksid töötajal neid paremini täita.

4. Konsulteeri töötajaga

Räägi töötajaga läbi, millised probleemid tal tööülesannete täitmisel tekivad, millised neist tulenevad tema erivajadustest ning milliseid kohandusi ta vajab. Võid soovitada töötajal konsulteerida oma arstiga, et tuvastada talle kõige sobilikumad kohandused. Kui töötaja seda ei tee, on tööandja kohustus tuvastada tõhusad meetmed. Töötaja kohustus piirdub sellega, et ta annab tööandjale teada, et tal on oma erivajadusest tulenevalt raskusi tööülesannete täitmisega.

5. Konsulteeri asjatundjatega

Kui on selgunud, et töötaja vajab tööülesannete täitmiseks kohandusi, pead tuvastama, mis on talle sobilikud kohandused. Selleks pöördu Töötukassa ja/või töötervishoiu arsti poole. Nemad on selle valdkonna asjatundjad ja saavad õige lahenduse leidmisel abistada.

6. Reageeri kiirelt

Kui töötaja vajab kohandust, tegele sellega kiiresti. Kohanduste abiga panustab erivajadusega töötaja ettevõttesse tõhusamalt ja toob rohkem tulu. Kohanduste rakendamisega venitamisel langeb töötaja motivatsioon ja asutuse/ettevõtte juhina kaotad väärtuslikku aega ja tulu.

7. Informeeri töötajat asjade käigust

¹⁰ Kohandatud [Miller Law Groupi juhendist](#).

Kui kohanduse rakendamine võtab aega, informeerige töötajat, mis toimub ning millal võib rakendamist oodata. Sellega näitad töötajale, et hoolid temast, hoiad ta motivatsiooni ja lood usaldust.

8. Vali tõhusate vahendite vahel

Takistuse kõrvaldamiseks võib olla erinevaid vahendeid. Vali nende seast kõige tõhusam, selline, mille tulemusel saab töötaja oma tööd kõige paremini sooritada. Võid valida kõige odavama, kui suudad tõestada, et see lahendus kõrvaldab erivajadusest tuleneva takistuse. Võimalusel arvesta töötaja soove. Kui töötaja keeldub kohandusest, mis on asjakohane, ja endiselt ei tule oma tööülesannetega toime, kaotab ta oma erivajadusest tuleneva kaitse.

9. Jälgi olukorda

Jätka töötaja olukorra jälgimist ka pärast kohanduse rakendamist. Kontrolli, kas kohandus on asjakohane ja võimaldab töötajal oma tööd hästi teha. Kui näed, et kohandus ei ole tõhus, aruta olukord töötajaga uuesti läbi.

10. Dokumenteerige hoolikalt

Alati dokumenteerige suhtlus töötajaga ja püüdlused kohandust tuvastada ning rakendada. Need on sulle abiks, kui töötaja peaks esitama diskrimineerimiskaebuse.