



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

ARVAMUS nr 37

Tallinn

2.10.2015

Seoses töövahendusportaalide praktikaga koguda ja võimaldada tööpakkujatel teostada otsinguid töötajate isikuga seonduvate andmete alusel.

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku (edaspidi volinik) poole on mitmel korral pööratud kahtlusega (viimati 2015. aasta juulis), et tööandjad saavad töövahendusportaalides erinevate otsingukriteeriumite abil välistada tööle valimisel teatud tunnustega tööle kandideerijad. Kahtlus, et töövahendusportaalid võimaldavad ja soosivad oma tegevusega töötajate diskrimineerimist soo, vanuse, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise ja/või rahvuse või emakeele tõttu, on tekkinud seetõttu, et mitmed töövahendusportaalid küsivad portaali kasutavalt töötajalt tema isiku kohta informatsiooni, mis ei seonu töö tegemisele, kuid on tööandjale kasutatav kriteeriumina portaali kasutajate hulgas otsingu teostamiseks.

Volinik pöördus võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) § 17 lg 4 alusel üheksa töövahendusportaaali poole, et saada seletusi oletatava diskrimineeriva praktika kohta.

Olles analüüsinud kogutud teavet ning juhindudes soolise võrdõiguslikkuse seadusest, võrdse kohtlemise seadusest ja teistest seadustest, leian, et tööturuteenuse osutajana majandustegevuse registrisse kantud töövahendusportaalid, kes koguvad infot töötajate soo, vanuse, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, rahvuse või emakeele kohta ning võimaldavad tööandjal kasutada loetletud tunnuseid kriteeriumina portaali kasutajate hulgas otsingu teostamiseks, on eksinud soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lõikes 4 sätestatud põhimõtte vastu ning soosivad töötajate diskrimineerimist soo, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, vanuse ja/või rahvuse tõttu.

ASJAOLUD

1. Voliniku menetluse käigus on saanud töövahendusportaalides täidetavate eluloovormide ja kasutatavate otsingufiltrite kohta teatavaks järgmised asjaolud, mis on tõendatud kirjalike dokumentidega:

- a) Töövahendusportaalide CV-Online Estonia OÜ (edaspidi CV-Online), CV Keskus OÜ (edaspidi CV Keskus) ja AS Eesti Ajalehed (edaspidi Ekspress Job) kasutajad on kohustatud lisama internetipõhisesse elulookirjeldusse informatsiooni enda sünniaja kohta.
- b) Töövahendusportaalide CV-Online ja CV Keskuse kasutajad on kohustatud lisama internetipõhisesse elulookirjeldusse informatsiooni enda soo kohta.

- c) Töövahendusportaalides CV-Online ja Ekspress Job küsitakse tööotsijalt informatsiooni tema emakeele kohta.
- d) Töövahendusportaalides CV-Online ja CV Keskus küsitakse kasutajatelt informatsiooni tööotsija perekonnaseisu ja laste arvu kohta ning see informatsioon võib hiljem kajastuda ka tööotsija veebis kuvatavas elulookirjelduses.
- e) Töövahendusportaalides CV-Online ja CV Keskus saab tööpakkuja uue töötaja otsingu teostamisel kasutada välistava kriteeriumina inimese sugu.
- f) Töövahendusportaalides Ekspress Job, CV-Online ja CV Keskus saab tööpakkuja uue töötaja otsingu teostamisel kasutada välistava kriteeriumina tööotsija vanust.
- g) Töövahendusportaalides CV-Online ja Ekspress Job saab tööpakkuja uue töötaja otsingu teostamisel kasutada välistava kriteeriumina inimese emakeelt.
- h) CV-Online ja CV Keskus pakuvad tööandjatele ka nn värbamisteenuseid, mille ühe osana teostatakse detailne otsing töövahendusportali internetipõhisest andmebaasist.

2. Volinik pöördus 02.02.2015 üheksa suurema töövahendusportali poole, et saada selgitusi järgnevatele küsimustele:

- 1) Millisel põhjusel kogub töövahendusportaal töölesoovijate kohta andmeid, nagu vanus, sugu, lapsevanemaks olemine, perekonnaseis, emakeel, rahvus?
- 2) Millisel põhjusel võimaldatakse tööpakkujal otsida sobivaid kandidaate seaduses lubamatute kriteeriumide (nt sugu, vanus jt) järgi?

Üheksast töövahendusportaalist seitse vastas voliniku kirjalikule teabe nõudmisele.

MENETLUSOSALISTE SEISUKOHAD

3. Voliniku poole pöördunud tööotsijad on tundnud muret, et internetipõhistes elulookirjeldustes olevat informatsiooni saab nii tööandja kui ka värbamisteenust pakkuv töövahendusportaal kasutada selleks, et tööle soovijat valiku tegemisel välistada seadustega kaitstud tunnuste järgi (nt sugu, vanus jms).

Internetipõhistes töövahendusportaalides küsitakse tööle kandideerijalt muu hulgas informatsiooni, mis ei seonu töö tegemisega. Isikuandmed, mille vastu huvi tuntakse on kandideerija sugu, vanus, lapsevanemaks olemine (sh laste arv), perekonnaseis ning emakeel ehk rahvuslik päritolu.

Avaldajad on leidnud, et eraelusse puutuva informatsiooni kasutamine otsingufiltrina asetab väikelaste emad ja teatud vanuses tööotsijad tööturul nõrgemasse positsiooni, sest võimaldab tööandjatel teha otsinguid lähtudes eelarvamustest, mitte tuginedes kandideerija oskustele või kogemustele.

4. Voliniku teabe nõudmisele vastanud töövahendusportaalid andsid voliniku küsimustele järgmisi selgitusi:

4.1 Eesti Noorsootöö Keskus (www.stardiplats.ee) andis teada, et nende portaal is töövahendamise ega ei tegeleta. Portaal is levitatakse üksnes teiste asutuste infot erinevate tegutsemisvõimaluste kohta. Portaal is kasutajatel on võimalik vastavalt oma soovile sisestada andmeid enda kohta, näiteks õpi- ja töökogemused, oskused, pädevused ja muu lisainformatsioon,

et nende põhjal vajadusel luua dokumente (sh elulookirjelduse) tööle kandideerimiseks. Vastavad dokumendid on võimalik kasutajal edastada kolmandatele osapooltele ainult isiklikult.

Portaali sisestatud andmed on iga kasutaja puhul ainult tema isiklikuks kasutamiseks ning need ei ole nähtavad teistele kasutajatele, portaali haldajale ega tööpakkujatele.

4.2 CV-Online Estonia OÜ (www.cv.ee) sedastas, et portaali haldaja võimaldab klientidel vahetada üksteisega elektrooniliselt andmeid, pakkudes selleks vajalikku tehnilist platvormi. Portaali CV-Online hinnangul ei ole nende tegevus portaali haldajana töö(jõu)vahendusteenuse osutamine. Nad ei kehtesta töötajate leidmiseks värbamis- ega valikukriteeriumeid, ei vali töötajaid ega otsusta tööotsijate töölevõtmise üle. Nimetatud valikuid ja otsuseid teevad tööpakkujad.

CV-Online'i sõnul ei nõua nad tööotsijatel andmeid perekonnaseisu, emakeele ega rahvuse kohta. Tööle kandideerija määrab ise, kas portaali sisestatud vanus (sünniaeg) ja/või sugu muutuvad portaalis nähtavaks tööandjatest portaali kasutajatele.

CV-Online sõnul ei piira seadused vabatahtlikku andmete avaldamist tööotsijate poolt, kui tööotsija leiab, et tema isikut puudutavate andmete esitamine võib olla soovitatavat ametikohta arvestades vajalik või otstarbekas või aidata kaasa tööotsijale sobivaima ametikoha leidmisele.

CV-Online ei pea tööotsijate vanust ja sugu puudutavate andmete kogumisest täielikku loobumist otstarbekaks, kuna teatud juhtudel võivad need olla olulised, et kontrollida isiku vastavust töökohale esitavatele nõuetele (nt arvestades alaealiste töötamisega seotud piiranguid).

CV-Online'i hinnangul laienevad töölepingu seaduse (TLS) §-st 11 ning soolise võrdsuslikkuse seadusest (SoVS) § 6 lõikest 4 tulenevad piirangud tööotsijate kohta andmete kogumisel tööandjatele ning tööturuteenuse osutajatele. Kuivõrd CV-Online ei tegele enda hinnangul töö(jõu)vahenduse kui tööturuteenuse osutamisega, siis nende hinnangul ei laiene neile tööotsijate andmete kogumisel eelpool viidatud seadustest tulenevad piirangud.

4.3 Aproma Grupp OÜ (www.palkamind.ee) sedastas, et nende töövahendusportaalis isikuga seonduvaid andmeid ei koguta. Portaal võimaldab tööle kandideerijal saata tööpakkujale koos kandideerimise sooviga enda elulookirjeldus.

4.4 Venta Publica OÜ (www.kandideeri.ee) andis teada, et nende portaaliga saab tööotsija liituda lisades portaali enda e-posti aadressi, nime ja telefoninumbri. Muu info saab tööotsija lisada ja avaldada vastavalt enda soovile. Töövahendusportaalis registreeritud elulookirjelduste andmebaasis saab otsingut teostada üksnes järgmiste kriteeriumite alusel: asukoht, töö kategooria, ametikoht, töö liik, palgasoov, töötasu liik, postituse aeg.

4.5 Ekspress Job (www.ej.ee) sedastas, et nende portaali sisestatud andmed jagunevad kaheks, st vabatahtlikult ja kohustuslikult esitatavad. Tööotsija peab kohustuslikus korras esitama informatsiooni oma vanuse kohta. Vabatahtlikult saab tööotsija esitada andmed emakeele, perekonnaseisu, laste olemasolu ja nende vanuse kohta. Samuti saab tööotsija vabatahtlikult esitada informatsiooni selle kohta, kas tal on võimalus viibida töölahetuses ja/või kasutada isiklikku autot. Täitmiseks kohustuslikud väljad on märgitud tärniga ning neid ei kuvata elulookirjelduse lõppvormis. Vabatahtlike väljade osas saab tööotsija jätta väljad täitmata ning neid ei kuvata elulookirjelduse lõppvormis.

Tööpakkuja saab töövahendusportaalis teostada otsingut järgmiste kriteeriumite alusel: CV keel, vanuse vahemik, emakeel, võimalus viibida töölahetuses, isikliku auto kasutamise võimalus, ametinimetus, töökogemus, keelteoskus ja juhiloa olemasolu.

Ekspress Job tõi välja, et vastuolu seadusega võiks kõne alla tulla vanuse vahemiku ja emakeele alusel otsingut teostades. Emakeele alusel otsingu teostamine võib olla nende hinnangul

diskrimineeriv ning sellest tulenevalt nõustuti vastava kriteeriumi eemaldamisest portaali otsingumootorist. Samas sedastati, et vanuse kriteerium on nende hinnangul teatud olukordades mõistlik ja määrava tähtsusega (nt ametikoht kasiinos).

4.6 CV Keskus OÜ (www.cvkeskus.ee) vastas, et nad ei osuta portaali kaudu töövahendusteenust, vaid pakuvad korrastatud veebiruumi isikuprofiilide ja töökuulutuste avaldamiseks ja otsimiseks. CV Keskus ei osale värbamisprotsessis ega ole töösuhte loomise pooleks. CV Keskus tõi välja, et kuivõrd CV Keskuse tegevus portaali haldamisel ei ole töövahendusteenus tööturuteenuste ja -toetuste seaduse (TTTS) § 12 lg 1 mõttes, siis ei laiene neile ka SoVS § 6 lõikes 4 sätestatu.

Portaalis võimaldatakse ja julgustatakse töötajaid avaldama oma elulookirjelduses võimalikele tööandjatele nii palju andmeid enda kohta, kui ollakse nõus jagama. Kogu informatsioon on avaldatud töötaja poolt iseseisvalt ja vabatahtlikult.

CV Keskuse portaalis puudub võimalus teostada otsingut rahvuse, emakeele, laste olemasolu või laste arvu põhised. Portaalis ei nõuta üheltpki kasutajalt informatsiooni raseduse, lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise kohta. Samas on portaali kasutajal võimalik, kuid mitte kohustuslik, esitada andmed oma laste arvu kohta.

Portaali poolt andmete kogumist ja töötlemist ei saa iseenesest lugeda diskrimineerimiseks. Võimalus, et keegi andmeid ebaseaduslikult kasutab, ei muuda portaali tegevust diskrimineerivaks. CV Keskuse hinnangul ei ole töölesoojijate kategoriseerimine soo ja vanuse järgi oma olemuselt diskrimineeriv. CV Keskus leiab, et ei saa väita, et nende kriteeriumite alusel töölesoojijate seas otsingu teostamine toimub igal juhul diskrimineeriva eesmärgiga. Portaali kasutavad erinevad tööandjad ja nende eesmärk, miks nad soovivad üksnes teatud soost või teatud vanuses isikuid tööle värvata, võib olla õiguspärane.

CV Keskus ei nõustu etteheidetega õigusnormide rikkumise osas. Töötajate poolt avaldatava informatsiooni eesmärgiks on luua profiil, mis võimaldab isiku tuvastada ja korrektselt välja tuua tema kogemused ja oskused. Tööandjal on võimalus profiiliga tutvuda ja luua mitmekesine töötajaskond. Otsuse isiku sobivuse või mitesobivuse kohta teeb tööandja. Kui tööandja eesmärgiks on diskrimineerimine, siis ei väära seda soovi ka elulookirjeldustes isiku soo ja/või vanuse varjamine.

4.7 Portaali www.lisatöö.ee sedastas, et ei kogu ega kasuta uute kasutajate registreerimisel ega otsingu funktsionaalsuses kasutajate kohta käivat isiklikku informatsiooni (nt vanus või sünniaeg, sugu, emakeel, perekonnaseis, laste olemasolu, rahvus).

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

5. Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 esimene lause kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele, mille kohaselt ei tohi kedagi diskrimineerida rahvuse, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.

Riigikohtu 7.06.2011.a. otsuse nr 3-4-1-12-10 kohaselt loetakse ka vanuse tõttu toimunud erinev kohtlemine põhiseaduse § 12 esimese lause võrdsuspõhiõiguse riiveks, ehkki põhiseaduse § 12 vanust diskrimineerimistunnusena ei nimeta.¹ Ka põhiseaduse kommentaaride kohaselt kaitseb põhiseaduse § 12 inimesi vanuselise diskrimineerimise eest.²

¹ Vt otsuse p 33. Terviktekst arvivõrgus: otsetee (19.08.2015).

² Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura 2012. § 12, punkt 1.2.2. Arvivõrgus: otsetee (19.08.2015).

Põhiseaduse § 29 sätestab, et eesti kodanikul on õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Seadus võib sätestada selle õiguse kasutamise tingimused ja korra. Kui seadus ei sätesta teisiti, siis on see õigus võrdselt eesti kodanikuga ka Eestis viibival välisriigi kodanikul ja kodakondsuseta isikul.

6. Soolise diskrimineerimise keeld on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) § 3 lg 1 punktis 3, mille kohaselt on otsene sooline diskrimineerimine isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega. Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras.

6.1 Tööelus loetakse sooliseks diskrimineerimiseks juhtumeid, kui tööandja valib tööle või ametikohale, võtab tööle või tööpraktikale ühest soost isiku, jättes kõrvale kõrgema kvalifikatsiooniga vastassoost isiku, välja arvatud juhul, kui tema tegevusel on kaalukad põhjused või see tuleneb sooga mitteseotud asjaoludest (SoVS § 6 lg 1). Tööandja tegevust loetakse diskrimineerivaks ka siis, kui ta jätab inimese tööelus kõrvale või kohtleb teda muul moel halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu tõttu (SoVS § 6 lg 2 p 1).

6.2 Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lg 4 sätestab, et tööandja ning tööturuteenuse osutajana majandustegevuse registrisse kantud eraõiguslik juriidiline isik ja füüsilisest isikust ettevõtja ei või nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult andmeid SoVS § 6 lg 2 punktis 1 nimetatud asjaolude kohta.

6.3 Soolise võrdõiguslikkuse seadusega on keelatud töö- ja koolituspakkumised, mis on suunatud üksnes ühest soost isikutele (SoVS § 8).

6.4 Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kohaselt ei loeta otseseks sooliseks diskrimineerimiseks tööle saamisel või selleks vajaliku koolituse võimaldamisel erinevat kohtlemist isiku soo tõttu, kui sugu on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav nõue ning taolise erineva kohtlemise eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne eesmärgiga (SoVS § 5 lg 2 punkt 4).

7. Võrdse kohtlemise seaduse kohaselt on keelatud inimest diskrimineerida tema vanuse või rahvuse tõttu töö saamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel (VõrdKS § 2 lg 1 p 1 ja lg 2 p 1).

Võrdse kohtlemise seaduse § 3 lõike 2 kohaselt on diskrimineerimine otsene, kui isikut koheldakse rahvuse või vanuse tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.

7.1 Ka võrdse kohtlemise seaduses on seadusandja pidanud vajalikuks teha diskrimineerimiskeelust erand. Võrdse kohtlemise seaduse § 9 lõike 2 kohaselt ei peeta diskrimineerimiseks seadusega sätestatud erinevas vanuses inimeste erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturgu, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

7.2 Võrdse kohtlemise seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes seoses võrdse kohtlemise seaduses nimetatata tunnustega, eelkõige näiteks perekondlike kohustuste täitmine ja keeleoskus (VõrdKS § 2 lg 3).

8. Töölepingu seaduse § 11 lg 1 kohaselt ei või tööandja lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel nõuda töölesoojalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Sama sätte lõige 2 täpsustab, et

tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebasproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.

VOLINIKU ARVAMUS

9. Käesoleva arvamuse kontekstis kasutatakse mõisteid töövahendus ja tööjõuvahendus sünonüümidenä. Töövahendusportaalid on tööpakkumisi ja tööjõudu vahendavad internetiportaamid, kellest osa pakuvad ka värbamisteenust.

10. Eesti kehtiva õiguse kohaselt peab olema igale inimesele tagatud võimalus osaleda tööturul ning saada osa tööturul pakutavatest hüvedest teistega võrdsetel alustel ning seda olenemata isikule omastest tunnustest.

Lisaks põhiseaduslikule õigusele olla vaba diskrimineerimisest sätestab põhiseadus § 29 lg 1 ühiskonnaliikmete jaoks teise olulise põhiõiguse, mille kohaselt on igal inimesel õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Normi näol on tegemist olulise põhiõigusega, vaba eneseteostuse olulise väljendusvormiga, mis võimaldab täiskasvanud inimesele ja tema perele toimetuleku ning inimväärse äraelamise.³

Õigus valida tegevusala ning õigus olla võrdselt koheldud on olulised väärtused, mida seadused kaitsevad. Nimetatud põhiõiguseid konkretiseerivad soolise võrdõiguslikkuse seadus ning võrdse kohtlemise seadus. Mõlemas seaduses sätestatud normide eesmärgiks on tagada igale inimesele võimalus rakendada oma potentsiaali nii, et temaga lahutamatu seotud tunnused, nagu sugu, vanus, emakeel või rahvus, ei saaks talle töö saamisel ja töötamisel takistuseks.

11. Tööandjate ehk tööpakkujate ning tööotsijate vahelised õigused ja kohustused on seadustega reguleeritud. Töölepingu seaduse § 3 kohustab tööandjat tagama töötajatele kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

12. Töölepingu seaduse § 11 kohaselt ei ole töötaja eraellu puutuv informatsioon mõeldud avaldamiseks tööandjale. Normi sõnastuse kohaselt ei või tööandja lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda töölesoojijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Samuti ei või tööandja nõuda selliseid andmeid töölesoojija kohta kolmandatelt isikutelt.

Kuigi õigustatud huvi peab hindama lähtuvalt konkreetsest töösuhtest ja täidetavatest tööülesannetest,⁴ siis tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige info osas, mis puudutab ebasproportsionaalselt töölesoojija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale.⁵

13. Tööpakkujad peavad oma tegevuses lähtuma kehtivatest õigusaktidest, mis tähendab, et nende tegevused peavad toetama soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse eesmärkide saavutamist, millega soovitakse tagada kõikidele ühiskonnaliikmetele võimalus töötada võrdsetel alustel.

Sarnaselt tööpakkujatega on töövahendusportaalidel oluline roll tööle kandideerijate võrdsetel kohtlemisel. Võttes arvesse asjaolu, et portaalid vahendavad töökuulutusi ning abistavad tööpakkujat uue töötaja valimise protsessis, peab ka nende tegevus olema kooskõlas soolise võrdõiguslikkuse seaduse, võrdse kohtlemise seaduse ning töölepingu seaduse nõuetega.

³ Samas, § 29, punkt 2. Arvutivõrgus: [otsetee](#) (19.08.2015).

⁴ Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura 2013. § 11, p 2, lk 41.

⁵ TLS § 11 lg 2.

14. Töövahendusportaalid, kes pakuvad värbamisteenust, peavad tegutsema kooskõlas õigussätetega, mis reguleerivad värbamist. Värbamisteenuse sisuks on kandidaatide hulgast eelvaliku tegemine ja detailsete otsingute teostamine.⁶ See tähendab, et teatud valikuetappides teostavad portaalid töid ning teevad otsuseid, mida teeb tööandja, kes värbab ise uusi töötajaid.

15. Töölepingu seaduse kommentaaride autorid toetavad tõlgendust, mille kohaselt kehtivad töövahendusportaalidele tööle värbamisel samasugused nõudmised nagu tööandjatele. Kommentaaride kohaselt kehtivad TLS §-st 11 tulenevad nõuded ka tööjõuvahendusega tegelevatele ettevõtjatele, kes peavad andmete küsimisel jääma samuti seaduses lubatu piiresse.⁷

Töövahendusportaal võib küsida töötajalt vaid sellist informatsiooni, mille osas on tööandjal õigustatud huvi.

16. CV Keskus leiab, et tööportaali tegevuste hulka ei kuulu ühelegi konkreetsele töötajale töö leidmine ega ühelegi tööandjale konkreetsete töötajate leidmine. Seetõttu ei ole CV Keskuse sõnul tegu töövahendusteenuse pakkujaga TTTS § 12 lg 1 mõttes.

17. Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt on tööturuteenuste üheks liigiks töövahendus,⁸ mille kaudu leitakse töötule ja töötajale sobiv töö ning tööandjale sobiv töötaja.⁹

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse § 38 kohaselt peab ettevõtte, kelle tegevusala on töövahendus, esitama majandustegevuste selleks, et ta saaks tegeleda töövahendusega. Tööturuteenust, täpsemalt töövahendust, saavad lisaks Eesti Töötukassale osutada ka majandustegevuse registrisse kantud töövahendusega tegelevad eraõiguslikud juriidilised isikud. Iga ettevõtja, kes on sellekohase tegevusloa taotlenud, on kohustatud järgima SoVS § 6 lg-st 4 tulenevat nõuet.

18. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lõige 4 sätestab, et tööandja ja tööturuteenuse osutajana tegutsev majandustegevuse registrisse kantud eraõiguslik juriidiline isik ei või nõuda tema poole töö leidmise sooviga pöördunud isikult informatsiooni raseduse, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise või mõne muu soolise kuuluvusega seotud asjaolu (nt ajateenistuse läbimise vms) kohta.

Enne 2009. aastat kehtinud soolise võrdõiguslikkuse seaduse redaktsioonis ei olnud sõnaselgelt keelatud see, et tööandja või töövahendamise tegelev isik esitab värbamise käigus küsimusi või kogub muul moel teavet selliste asjaolude kohta, mis ei puuduta tööalast sobivust ja võib seeläbi viia diskrimineerimiseni.¹⁰ 2009. aastal jõustunud SoVS § 6 lg 4 muudatus oli ajendatud voliniku vastavasisulisest ettepanekust. Volinik leidis, et olukorras, kus tööandjad saavad töötajate hulgast esmase valiku teha isikuandmetest lähtuvalt, soodustab tööandjate poolt sooliselt ebavõrdset kohtlemist.¹¹

19. Majandustegevuse registri kohaselt on tegevusluba töövahendamiseks antud järgmistele portaalidele: CV-Online, CV Keskus ja Venta Public OÜ.¹² Ülejäänud portaalid, kes teabe nõudmisele vastasid, ei ole 28.08.2015 seisuga majandustegevuse registris töövahendusega tegelevate ettevõtetenä registreeritud.

Kõik majandustegevuse registrisse registreeritud ettevõtjad, kelle tegevusalaks on registri andmetel töövahendus, on tööturuteenuse osutajad ning sellest tulenevalt kohustatud järgima SoVS § 6 lõike 4 nõudeid.

⁶ Vaata lähemalt CV Keskuse kodulehelt ([otsetee](#)) ja CV-Online'i kodulehelt ([otsetee](#)). (25.08.2015).

⁷ Selgitused töölepingu seaduse juurde. Juura 2013. § 11, p 2, lk 41.

⁸ TTTS § 9 lg 1 punkt 2.

⁹ TTTS § 12 lg 1.

¹⁰ Soolise võrdõiguslikkuse seaduse seletuskiri (321), lk 9. Arvutivõrgus: [otsetee](#). (20.08.2015).

¹¹ Voliniku tegevuse ülevaade 2005/2006. Arvutivõrgus: [otsetee](#). (23.08.2015).

¹² Vastavalt STT000176 (kehtivuse algus 11.11.2008), STT000287 (03.04.2012) ja STT000254 (10.01.2011).

Töölesoovijate isikuga seonduvate andmete kogumisest

20. Töövahendusportaalid tohivad sarnaselt tööandjatega tunda huvi üksnes andmete suhtes, mis näitavad, kas inimene sobib ametikohale. Volinikule teadaoleva informatsiooni kohaselt nõuavad näiteks CV Keskus ja CV-Online sellegipoolest portaali kasutajalt elulookirjelduses soo märkimist kohustuslikus korras. Üksnes CV-Online'i kasutajatel lubatakse soo kohta käivat informatsiooni elulookirjelduses peita.

21. Töövahendusportaalide otsingufunktsioonid võivad kriteeriumitena kasutada ainult selliseid andmeid, mis peegeldavad tööotsija professionaalseid oskuseid ja teadmisi. Andmed, mis lähtuvad tööotsija isikuandmetest, ei tohi olla töölesoovijate seas otsingu teostamisel otsingukriteeriumiks.

22. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse eesmärk on tagada inimestele kaitse diskrimineerimise eest nende soo tõttu. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lg 4 kohaselt on tööturuteenuse osutajana majandustegevuse registrisse kantud eraõiguslikul juriidilisel isikul keelatud nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult andmeid soolise kuuluvuse kohta.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse keelab töövahendusportaalidel sarnaselt töölepingu seaduses sätestatule küsida portaali kasutajatelt informatsiooni, mis ei seonu töö tegemise või kutsenõuetega. Töövahendusportaal võib sarnaselt tööandjale huvitada üksnes informatsioonist, mis puudutab tööotsija haridust, professionaalseid oskuseid, kogemusi. Töölesoovija sugu ei näita tema võimeid, oskuseid ja teadmisi, mida läheb vaja tööülesannete edukaks täitmiseks.

Lähtudes eelarvamusest, et teatud tegevusalad või ametikohad on just naissoost või meessoost töötajate pärusmaa, piiravad töövahendusportaalid ja tööandjad ise heade ning oskuslike kandidaatide hulka. Näiteks naissoost seppa ei tohi värbamisprotsessist kõrvale jätta seetõttu, et ajalooliselt on mehed pidanud sepa ametit. Kui inimene vastab töökuulutuses välja toodud kvalifikatsioonile, tal on vajalik haridus ja kogemused, siis tal peab olema võimalus kandideerida teistega võrdsetel alustel.

Tööandja või töövahendusportaal, kes jätab töölesoovija ametikohale valimise protsessis kõrvale tema soo tõttu, on tegutsenud diskrimineerivalt.

23. Sugu kui sobiva töötaja valimise või tööle saamise kriteerium on lubatud väga piiratud juhtudel. Erandina lubatakse tööle kandideerija käest küsida informatsiooni tema soo kohta, kui sugu on kutsetegevuse olemuse tõttu määrav nõue.¹³ Kui tööandja soovib värvata ametikohale üksnes naissoost või üksnes meessoost töötajat, peab ta hindama, kas sugu on kutsetegevuse olemuse tõttu oluline ja määrav nõue. Näiteks on lubatud teatril valida näidendi meessoost tegelase osa täitma meesnäitleja ning jätta soo tõttu kõrvale naissoost näitleja. Kui sugu ei ole kutsetegevusest lähtuvalt oluline ega määrav nõue, siis ei ole õigustatud ka uue töötaja otsinguil soo kriteeriumi kehtestamine. Nõude põhjendatust tuleb hinnata iga konkreetse kutsetegevuse raames, vastav nõue peab olema kehtestatud legitiimset eesmärki silmas pidades ning olema proportsionaalne.¹⁴

Kui tööandja pakub tööd, mida võib kirjeldatud nn kutsenõude erandi järgi teha üksnes ühe soo esindaja, siis tuleb tööandjal töökuulutuses välja tuua, et tööle on oodatud kandideerima vastavalt kas ainult mees- või ainult naissoost kandidaadid. Töövahendusportaalil vastavasisulise informatsiooni kogumise vajadus puudub.

Kuna soolise võrdõiguslikkuse seadus näeb ette vaid ühe erandi, mille alusel võib tööle värvata soo järgi, ning üldreegel keelab soo alusel töölesoovijate seas valiku tegemise, siis

¹³ SoVS § 5 lg 2 punktid 4 ja 5.

¹⁴ Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommentaarid. Juura 2010. § 5 lg 2 p 4, p 4.7, lk 56.

puudub ka töövahendusportaalidel vajadus koguda portaali kasutajatelt informatsiooni nende soo kohta.

24. Nii CV Keskuse kui ka CV-Online'i kasutajatele on loodud võimalus vabatahtlikus korras lisada elulookirjeldusse informatsioon laste olemasolu kohta arvulise täpsusega.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse eesmärk on muuhulgas tagada inimestele kaitse diskrimineerimise eest lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu. Sellest tulenevalt on tööandjatel ja tööturuteenuse osutajatel keelatud nõuda tööleidmise sooviga isikult andmeid raseduse, lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise kohta.

Tööotsija lapsevanemaks olemise fakt ja laste arv ei mõjuta tema oskusi ega võimet tööülesandeid täita. Töövahendusportaal peab sarnaselt tööandjaga olema huvitatud üksnes informatsioonist, mis puudutab tööotsija haridust, professionaalseid oskuseid, kogemusi, vms tööga seonduvaid asjaolusid. Töövahendusportaalidel **puudub vajadus ja õigus koguda töövahendusportaalil kasutajalt informatsiooni lapsevanemaks olemise ja laste arvu kohta ning kajastada seda elulookirjeldustes.**

Taalise informatsiooni avaldamine võib tööotsijale kahjuks tulla. Näiteks on väikelaste vanemate suhtes levinud negatiivsed hoiakud ja eelarvamused, mille tõttu on paljudel neist teatud eluetapil keeruline tööd või edutatud saada. Ka 2013. a soolise võrdõiguslikkuse monitooringu tulemused näitasid, et vastajate hinnangul perekond ja lapsed piiravad nii naiste kui meeste võimalusi tööturul.¹⁵ Seda, et lapsevanemad on tööturul haavatavas positsioonis on korduvalt välja toonud ka võrdõigusvolinik oma aasta tegevuse ülevaadetes.¹⁶

25. Portaalides CV Keskus, CV-Online ja Ekspress Job peavad portaali kasutajad kohustuslikus korras märkima elulookirjeldusse enda sünniaja. Ainult CV-Online'is on lubatud portaali kasutajal soovi korral enda vanus varjatuks jätta. CV Keskus ja Ekspress Job kuvavad portaali kasutaja vanuse ka elulookirjelduses. CV Keskuse hinnangul ei ole keelatud töölesoovijate seas otsingu tegemine vanuse alusel.

26. Võrdse kohtlemise seaduse eesmärk on tagada kaitse diskrimineerimise eest vanuse tõttu. Seadusega on keelatud võtta arvesse töö saamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel tööle kandideerija vanust.¹⁷ Seega ei või töövahendusportaalid ega tööandjad küsida töölesoovijalt nende vanust ega sünniaega. See tähendab omakorda, et ühtegi tööotsijat ei tohi valiku tegemise protsessist kõrvale jätta tema vanuse tõttu. Sarnaselt muude tunnustega, nagu sugu, rahvus jms, ei näita vanus inimese teadmisi ja oskusi või nende puudumist.

27. Võrdse kohtlemise seaduses sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaselt ei või tööotsija vanust värbamisel arvesse võtta. Üldisele vanuse tõttu diskrimineerimise keelule on erand. Võrdse kohtlemise seaduse § 9 lg 2 kohaselt ei peeta diskrimineerimiseks vanuse alusel seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat ja tööturgu hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Normi sõnastusest tuleneb, et kandideerija vanust võib üksnes siis arvesse võtta, kui see võimalus on seadusega ette nähtud ning see puudutab tööturupoliitikat.

28. CV-Online ja Ekspress Job tõid välja, et vanuse kohta informatsiooni kogumisest loobumist ei pea nad mõistlikuks, sest teatud ametikohtadel on vanuse kriteerium oluline. CV-Online pidas vanuse küsimist õigustatuks alaealistega seotud piirangute kontekstis.

¹⁵ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2013, lk 78, punkt 6.2.2. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 3/2014. Arvutivõrgus: [otsetee](#). (25.08.2015)

¹⁶ Tutvu diskrimineerimise juhtumitega näiteks voliniku 2014. aasta tegevuse ülevaates. Arvutivõrgus: [otsetee](#). (25.08.2015).

¹⁷ VõrdKS § 2 lg 2 p 1.

Tõepoolest, töölepingu seaduse § 7 sätestab alaealise töötamise reeglid. Näiteks 13–14-aastase alaealisega või 15–16-aastase koolikohustusliku alaealisega võib sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust (nn kerge töö). Kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal võivad teha 7–12-aastased alaealised. Alaealisel ei tohi lubada teha tööd, mis ohustab tema kõlblust, takistab tema sotsiaalset arengut või ohustab tema tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.¹⁸ Alkoholi seaduse § 47 lg 5 keelab alaealise rakendamise tööle, mis on seotud alkoholi käitlemisega. Alaealine võib aga teha tööd, mis hõlmab alkoholi ladustamist või edasitoimetamist kaubanduslikul eesmärgil, kui ta puutub selle käigus kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga.

Ekspress Job viitas, et vanus omab tähtsust näiteks kasiinos töötades. Hasartmänguseaduse § 33 lg 1 punkti 4 kohaselt on hasartmängukorraldaja kohustatud tagama, et alla 21-aastase isiku tööülesandeks ei ole õnnemängu, loterii või toto läbiviimine, otsuse tegemine õnnemängus, loteris või totos osalemise õiguse kohta või õnnemängu, loterii või toto üle kontrolli teostamine. Sama seaduse § 34 keelab alla 21-aastaselt isikul õnnemängu mängukohas viibida.

Kõik ülal nimetatud vanuselised piirangud töötamisele on sätestatud seadustega. Sellest ei tulene aga töövahendusportaalidele õigust kohustada töölesoovijat avaldama oma vanust.

Kui tööandja pakub tööd, mida võib ülal loetletud õigusaktide kohaselt teha vaid teatud vanuses inimene või üksnes teatud tingimustel, tuleb tööandjal töökuulutuses see tööle kandideerimise eeldusena välja tuua.

29. Võrdse kohtlemise seaduse eesmärk on tagada kaitse diskrimineerimise eest muuhulgas ka rahvuse tõttu. Seadus keelab töö saamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, lähtuda tööle kandideerija rahvusest.¹⁹ Töösuhtes peab olema muuhulgas tagatud kaitse keeleoskuse tõttu ebavõrdse kohtlemise eest.²⁰

Töövahendusportaalides täidetavad elulookirjelduse vormid peavad kajastama üksnes tööle kandideerija oskuseid, teadmisi ja kogemusi. Sellest tulenevalt ei tohi töövahendusportaalid koguda andmeid portaali kasutaja rahvuse (etniline päritolu) kohta, kuna see on info, mille kohta puudub tööandjal värbamise kontekstis õigustatud huvi.

Volinikule teadaolevalt ei pärita üheski töövahendusportaalil portaali kasutaja rahvuse järele. Küll aga küsitakse CV-Online'i portaali kasutajalt informatsiooni emakeele kohta.

Töövahendusportaalid ja tööandjad ei või esitada töölesoovijale küsimusi tema emakeele kohta, sest tööotsija emakeel on otseselt seotud inimese rahvusliku päritoluga. Volinik on oma varasemas arvamuses asunud seisukohale, et inimese emakeel ja rahvus on tihedalt seotud.²¹ Kusjuures värbamise kontekstis ei ole oluline, et oleks tõendatud, et keele emakeelena oskamise nõuet kasutatakse eesmärgiga tõrjuda teatud rahvusest inimesi või sooviga diskrimineerida teise emakeelega inimesi nende rahvusliku päritolu tõttu.

Portaali kasutaja elulookirjelduses märgitud emakeel ei näita seda, kas kandideerija valdab töö tegemiseks vajaminevat keelt nõutud tasemel. Õige on siduda keeleoskuse kohta käiv valikukriteerium Euroopa ühtsete keeleoskustasemetega.²²

30. Kui rahvuse ja emakeele kohta informatsiooni küsimine on töölepingu seaduse ja võrdse kohtlemise seadusega keelatud, siis keeleoskustaseme kohta informatsiooni kogumine on lubatud.

¹⁸ Täispikk loetelu on välja toodud TLS § 7 punktis 2.

¹⁹ VõrdKS § 2 lg 1 p 1.

²⁰ VõrdKS § 2 lg 3.

²¹ Vaata voliniku arvamust seoses kaebusega, mis puudutab avaldaja diskrimineerimist tööle värbamisel tema rahvuse tõttu (2012), lk 6 jj. Arvutivõrgus: [otsetee](#). (26.08.2015).

²² Vaata lähemalt Euroopa keeleõppe raamdokumendi. EN ühtsed keeleoskustasemed. Üldskaala, lk 25. Arvutivõrgus: [otsetee](#). (23.08.2015).

Keeleseaduse §-ga 23 kehtestatakse eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded, mille kohaselt on teatud ameti- ja töökohtadel ette nähtud kindlaks määratud keeleoskuse nõuded. Sama paragrahvi lõike 4 kohaselt kehtestatakse ametnikule, töötajale ja füüsilisest isikust ettevõtjale eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded Vabariigi Valitsuse määrusega²³ lähtudes töö iseloomust ja töö- või ametikoha keelekasutusolukorrast. Sama paragrahvi lõike 3 kohaselt võetakse kohustusliku keeleoskustaseme määramisel aluseks Euroopa Nõukogu koostatud Euroopa keeleõppe raamdokumendis määratletud keeleoskustasemed.

Töopakkuja võimalusest otsida portaali andmebaasist sobivaid kandidaate seadusega kaitstud tunnuste järgi

31. Suuremad töövahendusportaalid võimaldavad töopakujatel teostada otsingut portaali kasutajate seas, et leida sobivaim töötaja. Volinikule teadaolevalt võimaldavad CV Keskus, Ekspress Job ja CV-Online uue töötaja otsingul kasutada kriteeriumina tööotsija vanust. CV Keskus ja CV-Online võimaldavad kriteeriumina kasutada tööotsija sugu, ning emakeelt saab otsingu tegemiseks kasutada portaalides CV-Online ja Ekspress Job (viimane neist on nõustunud emakeele kui otsingukriteeriumi oma veebilehelt eemaldama).

32. Tööotsijate kategoriseerimine isiklikku sfääri kuuluvate tunnuste alusel ei ole lubatud. Töövahendusportaalid ei tohi soodustada ega luua võimalusi, mille alusel on tööle kandideerijaid võimalik tööle valida nende soo, emakeele, vanuse või lapsevanemaks olemise tõttu. Nimetatud tunnuste kasutamine otsingul annab tööandjale võimaluse välistada näiteks kõik lapsevanemad või teatud vanuses või teatud rahvusest tööotsijad. **Teisisõnu viib seadusega kaitstud tunnuste järgi otsingu või valiku teostamine ebavõrdse kohtlemise ehk diskrimineerimiseni.**

Töövahendusportaalid on kohustatud järgima soolise võrdõiguslikkuse seadusest ja võrdse kohtlemise seadusest tulenevaid nõudeid ning eemaldama kasutusest kõik isikutunnused, millega seoses võib töölesoojaja diskrimineerimise ohvriks langeda.

Kui ülal loetletud töövahendusportaalid jätkavad muutumatul kujul oma senist tegevust, eirates seadusest tulenevaid nõudeid, võimaldavad ja soodustavad nad tööotsijate diskrimineerimist.

Voliniku soovitusel tööotsijate ebavõrdse kohtlemise vältimiseks

33. Töövahendusportaalidel on oluline roll tööotsijate võrdsel kohtlemisel. Igal tööotsijal peab olema võimalus reaalselt kandideerida ametikohale, mille tööülesannete edukaks täitmiseks on tal nõutud oskused ja teadmised.

Vältimaks tööotsijate diskrimineerimist soovitab volinik töövahendusportaalidel:

- 1) Eemaldada internetipõhistest elulookirjeldustest lahtrid, mis kajastavad tööotsija sugu, lapsevanemaks olemist, laste arvu ning perekondlike kohustuste olemasolu;
- 2) Eemaldada internetipõhistest elulookirjeldustest lahtrid, mis kajastavad tööotsija vanust või sünniaastat;
- 3) Eemaldada internetipõhistest elulookirjeldustest lahtrid, mis kajastavad tööotsija rahvust;
- 4) Eemaldada internetipõhistest elulookirjeldustest lahtrid, mis kajastavad tööotsija emakeelt. Selle asemel peaks töösoovijal olema võimalus loetleda üles keeleoskused, viidates Euroopa keeleõppe raamdokumendis välja toodud tasemetele;
- 5) Kui portaali kasutajate seas tehtud uuring peaks näitama, et portaalid panevad olulises mahus enda elulookirjeldusi üles alaealised, kelle töötamisele on seadus kehtestanud

²³ Vabariigi Valitsuse määrus „Ametniku, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded“. Arvutivõrgus: [otsetee](#). (26.08.2015).

piirangud, on üks võimalus luua internetipõhisesse elulookirjeldusse lahter, kus töötaja kinnitab, et ta on täisealine. See võimaldab tööpakkujal, kelle pakutaval ametikohal töötamisele on seatud seadusest tulenev vanuse piirang (nt avaliku teenistuse seaduse § 14 lg 1, mis lubab ametnikuna teenistusse nimetada vaid täieliku teovõimega inimese, st täisealise), teostada otsingut sobiva töötaja leidmiseks vaid täisealiste töötajate seast.

VOLINIKU ARVAMUSE ÕIGUSLIK TÄHENDUS NING DISKRIMINEERIMIS-VAIDLUSE LAHENDAMINE

34. Võrdse kohtlemise seaduse § 17 lg 2 järgi on 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.

35. Diskrimineerimisvaidlusi lahendavad töövaidluskomisjon, kohus ning õiguskantsler. Diskrimineerimisvaidluses on avaldajatel õigus esitada täiendavaid tõendeid.

36. Võrdse kohtlemise seaduse § 24 lõikele 2 ning soolise võrdõiguslikkuse seaduse §-le 13 tuginedes on diskrimineerimise tõttu kannatanul õigus nõuda lisaks varalise kahju hüvitamisele ka mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist.

37. Erinevalt muudest vaidlustest on VõrdKS § 25 ja SoVS § 14 järgi diskrimineerimiskeelu rikkumise korral kahju hüvitamise nõude esitamise tähtaeg üks aasta päevast, mil kannatanud isik pidi kahju tekkimisest teada saama.

/Allkirjastatud digitaalselt/

Mari-Liis Sepper
soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Hille Allmäe, e-post: info@svv.ee