



## **ARVAMUS nr 1-3/2\_2024**

Tallinn

### **Seoses võimaliku vanuselise diskrimineerimisega koondamisel Välisministeeriumi poolt**

Käesoleva arvamuse aluseks on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile (edaspidi „volinik“) saabunud info seoses Välisministeeriumis ametikohtade koondamisel võimaliku ebavõrdse kohtlemisega vanuse tõttu.

Võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) § 15 lg 1 kohaselt on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt ning jälgib VõrdKS ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) nõuete täitmist. VõrdKS § 16 lg 2 kohaselt annab volinik arvamusi muu hulgas talle laekunud teabe põhjal omal algatusel.

VõrdKS § 2 lg 2 kohaselt on isikute diskrimineerimine keelatud nende vanuse tõttu töölepingu lõpetamisel või ametist vabastamisel. Kui koondamisel lähtub tööandja valikukriteeriumina töötaja või teenistuja vanusest s.t koondab valiku tegemisel teatud vanusegruppi kuuluvad töötajad (nt vanemaealised), minnes mööda seadusega sätestatud kriteeriumidest, diskrimineerib tööandja töötajat vanuse tõttu.

**Kogutud tõendite analüüsi põhjal leian, et kahtlus vanuselise diskrimineerimise kohta Välisministeeriumis toimunud koondamisel, ei leidnud kinnitust.**



## Menetlusprotsessis tuvastatud peamised asjaolud:

1. Planeeritud kokkuhoiumeetmete rakendamiseks soovis Välisministeerium koondada 45 ametikohta, mille hulgast täidetud teenistuskohi koondati 19.
2. Lähtudes VõrdKS §17 lg 4 sätestatust, esitasin päringu Eesti Töötukassale, Eesti Maksu- ja Tolliametile ning Välisministeeriumile, millega soovisin teada saada Välisministeeriumis koondatud isikute sünniaastad.
3. Vanuselise struktuuri analüüsis lähtusin Välisministeeriumi vanuselisest jaotusest töötajaskonna statistikas (51-60 eluaastat ning 61+ eluaastat), võrreldes koondatute vanuselist proportsiooni kogu töötajaskonna omaga.
4. Koondatute arvu väiksusest tulenevalt ei saa anda hinnangut vaid kvantitatiivsest analüüsist lähtuvalt. Seetõttu küsisin 26.01.2024 toimunud kohtumisel Välisministeeriumilt sisulisi selgitusi koondamise kohta.
5. Välisministeerium esitas 26.01.2024 ja 05.02.2024 täiendavad selgitused koondamise läbiviimise aluste ja protsessi kohta, kirjalikud protokollid ministeeriumi struktuurimuudatuste ja vastavate ametikohtade koondamise kohta ning ametnike pingeread, mis võeti koondamisotsuste tegemisel aluseks.
6. Välisministeerium on ametnike koondamisel lähtunud avaliku teenistuse seaduse (ATS) § 90 lg 5, juhindudes ka § 100 lg 1 sätestatud keelust ning töölepingu alusel töötavate isikute koondamisel töölepingu seaduse §-st 89.
7. Koondamise aluseks olnud pingeridade kriteeriumid on vormistatud lähtuvalt eelnimetatust.



## Õiguslikud alused

8. VõrdKS § 2 lg 2 kohaselt on isikute diskrimineerimine keelatud nende vanuse tõttu töölepingu lõpetamisel või ametist vabastamisel. Kui koondamisel lähtub tööandja valikukriteeriumina töötaja või teenistuja vanusest s.t koondab valiku tegemisel teatud vanusegruppi kuuluvad töötajad (nt vanemaealised), minnes mööda seadusega sätestatud kriteeriumidest, diskrimineerib tööandja töötajat vanuse tõttu.
9. Diskrimineerimine on otsene, kui VõrdKS § 1 lg 1 nimetatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.
10. Diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud vastava tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.
11. ATS § 90 lg 5 sätestab ametiasutuse koondamise alused ning § 100 lg 1 sätestab teenistustest vabastamise piirangud.
12. Töölepingu alusel töötavate isikute koondamisel on lähtutud töölepingu seaduse §-st 89.

## Voliniku hinnang

13. Voliniku pädevuses on aidata inimesi, kes kahtlustavad, et neid on koheldud ebavõrdselt nende soo, rahvuse, nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu (SoVS § 2 lg 1 ja VõrdKS § 2).
14. Antud arvamuse aluseks ei ole pöördumine identifitseeritava võimaliku kannatanu poolt vaid arvamus antakse volinikule laekunud info põhjal omal algatusel.
15. Menetlusprotsessis kindlaks tehtud asjaolude põhjal on koondamisotsuste tegemisel aluseks võetud ministeeriumi struktuurimuudatuste ja vastavate ametikohtade koondamisotsuste dokumendid, valiku tegemisel, keda koondatakse, on koostatud vastavad põhjalikud ametnike pingeread, samuti on ära märgitud



töötajad, keda tulenevalt õigusaktidest, koondada ei saa. Seega on ministeerium lähtunud koondamisotsuste tegemisel ATS § 90 lg-st 5, § 100 lg-st 1 ning TLS §-st 89.

16. Diskrimineerimisega vanuse tõttu oleks tegemist juhul, kui ministeerium oleks koondamisel koondatavate ametnike ja töötajate valikul lähtunud nende vanusest ja mitte eelpool nimetatud ametnike pingeridadest ning keelust koondada. Analüüsinud koondamismenetluse käigus koostatud dokumente ning nende sisu, ei tuvastanud volinik, et teatud vanuses töötajate osas oleks ministeerium koondamisotsuste tegemisel lähtunud nende vanusest ja mitte ATS § 100 lg 5 sätestatud kriteeriumidest ning muudest sama seadusega sätestatud põhimõtetest. Samuti ei leidnud kinnitust, et töölepingulises suhtes olevate töötajate koondamisel oleks lähtutud nende vanusest, ministeerium järgis TLS § 89 sätestatud reegleid.
17. Kuna ei leidnud tõendust, et koondamisel oleks koondamisotsuste aluseks olnud koondatute vanus, ei ole tegemist ei otsese ega kaudse diskrimineerimisega.

### **Voliniku arvamuse õiguslik tähendus ning diskrimineerimisvaidluse lahendamine**

18. VõrdKS § 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 konkreetsetes õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Voliniku arvamuse ülesanne on anda avalduse esitanud isikule või omal algatusel eksperthinnang, kas diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud.
19. Antud juhtumi puhul puudus identifitseeritav kannatanu. Juhul, kui sama asja raames pöördub kannatanu voliniku poole, siis menetleb volinik asja kui uut avaldust.
20. Diskrimineerimisvaidlusi lahendavad töövaidluskomisjon, kohus ning õiguskantsler (SoVS § 12).



21. Diskrimineerimise tõttu kannatanul on õigus nõuda lisaks varalise kahju hüvitamisele ka mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist (SoVS § 13).
  
22. Tulenevalt SoVS § 14 alusel on diskrimineerimiskeelu rikkumise korral kahju hüvitamise nõude esitamise tähtaeg üks aasta päevast, mil kannatanud isik pidi kahju tekkimisest teada saama.

Christian Veske

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Allkirjastatud digitaalselt