



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

ARVAMUS nr 19

Tallinn

13. veebruar 2012

Seoses kaebusega AS G4S Eesti vastu, mis puudutab avaldaja diskrimineerimist töö tasustamisel ning lapsehoolduspuhkusest naasmisel kokkuleppele mittevastava töö pakkumisel.

Voliniku poole pöördus 24. augustil 2010 avaldaja, kelle arvates on AS G4S Eesti (edaspidi AS G4S) teda töösuhtes soo tõttu ebavõrdselt kohelnud. Avaldaja töötas vastustaja ettevõttes kliendihaldurina. Tema töösuhe peatus 2005. aasta septembris seoses rasedus- ja sünnituspuhkuse ning lapsehoolduspuhkusega. Enne puhkusele jäämist oli avaldaja põhipalk 7 000 krooni¹. Ehkki teistel võrdväärset tööd tegevatel AS-i G4S töötajatel oli palk vahepeal tõusnud, jäi tema töötasu tööle naasmisel muutmata, s.o 2002. aastal kokkulepitud tasemele.

Volinik pöördus võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) § 17 lg 4 alusel vastustaja poole, et saada seletusi oletatava soolise diskrimineerimise asjaolude kohta ning ärakirju dokumentidest, mis tooksid selgust kaebuses viidatud olukorra kohta.

Olles analüüsinud kogutud teavet ning juhindudes soolise võrdõiguslikkuse seadusest ja teistest õigusaktidest, leian, et AS G4S Eesti, võimaldamata avaldajale peale lapsehoolduspuhkusest naasmist töötada ärikliendihalduri ametikohal ning makstes avaldajale väiksemat töötasu kui teistele võrdväärset tööd tegevatele töötajatele, on avaldajat otseselt sooliselt diskrimineerinud. Ühtlasi leian, et AS G4S tava käsitada lapsehoolduspuhkusest naasvaid töötajaid uute töötajatena on naistöötajaid kaudselt diskrimineeriv.

ASJAOLUD

1. Voliniku menetluse käigus on saanud teatavaks järgmised asjaolud, mille osas puudub poolte vahel vaidlus:

Avaldaja töötas AS-is G4S (endise ärinimega Eesti Julgestusteenistuse AS ESS) 12. augustist 1994, alates 26. oktoobrist 2000 kliendihalduri ametikohal.

¹ Kui võrd A esitas avalduse volinikule 24. augustil 2010, mil käibel oli Eesti kroon, on siin ja edaspidi kõik summad toodud Eesti kroonides.

8. septembril 2005 jäi avaldaja rasedus- ja sünnituspuhkusele ning seejärel lapsehoolduspuhkusele, mis kestis 4. novembrini 2007. Seoses teise lapse sünniga jäi avaldaja 5. novembril 2007 uuesti rasedus- ja sünnituspuhkusele ning seejärel lapsehoolduspuhkusele. Septembris 2010 soovis avaldaja tööle naasta. AS G4S võimaldas tal naasta kliendihalduri ametikohale ning lubas põhipalgaks 2002. aastal kokkulepitud 7 000 krooni kuus.

MENETLUSOSALISTE SEISUKOHAD

2. Avaldaja leiab, et teda diskrimineeritakse seoses lapsevanemaks olemisega ning ta väidab järgmist:

- 1) Kliendihalduri ametikohal olid tema tööülesanded kuni 2002. aastani seotud eraklientide teenindamisega. Siis sai temast ärikliendihaldur, põhipalgaga 7 000 krooni kuus.
- 2) Lapsehoolduspuhkuselt naasmise järel lubas AS G4S võimaldada talle töötamist erakliendihalduri ametikohal. Avaldaja ei nõudnud tagasi endist kõrgema kategooria tööd (st ärikliendihalduri kohta), sest tööandja selgitas talle, et tööandja käitumine on kooskõlas kehtiva tööõigusega.
- 3) Kliendihaldurite põhipalgad AS G4S Tallinna kontoris jagunesid kolme astmesse: erakliendihaldurid põhipalgaga 11 000 krooni kuus, väikeäri-kliendihaldurid põhipalgaga 11 500 krooni kuus ja suuräri- ehk nn VIP-kliendihaldurid põhipalgaga 12 000 krooni kuus. Ametijuhendid on kolmel kategoorial ühised, erinevus kajastub töölepingus fikseeritud töötasusummades ja kliendibaasis. Kuna avaldaja tööülesanded, ametijuhend ning tulemustasu alused on võrdsed teiste erakliendihaldurite omadega, siis peaks tema palk olema võrdne teiste erakliendihaldurite omaga.
- 4) Vastustaja asus avaldama talle survet seejärel, kui avaldaja oli oma õiguste kaitseks pöördunud voliniku poole ja see oli vastustajale teatavaks saanud. Avaldaja pahatahtlik kohtlemine vastustaja poolt viis avaldaja lahkumisavalduse esitamiseni.

3. AS G4S esitas oma 20. detsembri 2010. aasta vastuses voliniku saadetud teabe nõudmisele järgmised selgitused:

- 1) Avaldajale on säilitatud tema ametikoht, kuivõrd klientide teeninduse osakonna struktuuris, töölepingus ega ka ametijuhendis ei ole ühelgi kliendihalduril fikseeritud erisust, kas ta teenindab era- või äriklienti. Kliendihaldurid jaotatakse era- ja äriklientide andmebaaside haldajateks ja teenindajateks sisemise jooksva töökorraldusega.
- 2) Avaldaja on töölt eemal olnud ligi viis aastat. Selle aja jooksul on kliendihaldurite töös toimunud olulised muudatused – näiteks on muutunud valvesüsteemis kasutatavad seadmed, juurutatud uus kliendihaldusprogramm, uuenenud lepingute vormistamise reeglid jms. Sellest lähtuvalt käsitatakse avaldajat, nagu ka teisi töölt eemal olnud töötajaid, kui uut töötajat, kellele koostatakse sisseelamisprogramm. Kõik uued töötajad alustavad eraklientide andmebaaside haldamisest ja võimalusel saavad üle võtta äriklientide andmebaase. Kui avaldaja elab töökeskkonda uuesti sisse ja tõestab oma tööalast võimekust, omandab muudatustega seonduvad teadmised ning läbib

atesteerimise, siis tõuseb tema põhipalk ning tal on edaspidi võimalus kandideerida ka äriklientide teenindamisele.

- 3) Vastustaja sõnul lepatakse põhipalk kokku töölepingus. Töötaja põhipalk vaadatakse üle, kui ta tõstab oma kvalifikatsiooni, on omandanud vajalikud kogemused, liigub uuele ametikohale, osaleb töö ümberjaotamises vms.
- 4) Üheaegset kliendihaldurite põhitöötasu muutmist, arvestamata töötulemusi, äriühingus ei toimu. Samuti ei ole kliendihaldurite põhitöötasu puhul kehtestatud ühist töötasuskaalat. Põhjuseks on teenindus- ja turvaspektori mõju töö iseloomu ja keerukuse pidevale teisenemisele. Selle asemel võetakse arvesse tehtava töö ja palga võrreldavust teiste sarnaste töökohtadega. Taolist printsiipi rakendatakse kõikide kliendihaldurite suhtes.
- 5) Tööandja ei saanudki tõsta avaldaja töötasu, sest viimane viibis lapsehoolduspuhkusel ning ühepoolne töölepingu muutmine on võimatu.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

4. Põhiseaduse § 12 kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimiskeelu. Sätte teisest lausest tulenevalt ei tohi kedagi diskrimineerida muuhulgas soo tõttu.

5. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 3 lg 1 p 3 järgi on otsene sooline diskrimineerimine muuhulgas isiku ebasoodsam kohtlemine seoses lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega.

6. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 4 järgi leiab aset kaudne diskrimineerimine, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

7. Tulenevalt SoVS § 6 lg 2 punktide 1 ja 3 loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks, kui ta kehtestab töötajale lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu ebasoodsamad töö tasustamise tingimused kui teisele sama või võrdväärset tööd tegevale töötajatele.

Sama paragrahvi lg 2 punktide 1 ja 4 järgi loetakse diskrimineerivaks ka seda, kui tööandja asetab töötaja töö juhtimisel, tööülesannete jaotamisel või töötingimuste kehtestamisel lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu halvemasse olukorda kui teised töötajad.

8. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lg 1¹ järgi loetakse diskrimineerimiseks ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele.

9. Diskrimineerimine on keelatud (SoVS § 5 lg 1) ning keelu rikkumise korral on kannatanul õigus diskrimineerimisega tekitatud kahju hüvitamisele (SoVS § 13).

10. Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 3 järgi peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

11. Töölepingu seaduse § 18 lg 5 järgi on rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel naisel õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus äraoleku ajal.

Sarnane säte on ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ artiklis 15, mille järgi on rasedus- ja sünnituspuhkusel oleval naisel pärast rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

Töötingimuseks loetakse TLS § 5 lg 1 p 5 kohaselt ka töötasu.

12. Töölepingu seaduse § 28 lg 2 p 1 järgi on tööandja kohustatud kindlustama töötaja kokkulepitud tööga.

13. AS G4S on oma organisatsiooni eetikapõhimõtetes võtnud endale töötajate ees kohustuse mitte diskrimineerida inimesi nende soo tõttu, samuti tagada neile karjääri tegemiseks võrdsed võimalused, mida ei mõjuta muud kaalutlused kui töötajate tulemuslikkus, võimed ja kutseoskused.²

VOLINIKU ARVAMUS

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine kokkulepitud tööga kindlustamisel

14. Avaldaja on väitnud, et tööandja pakkus talle lapsehoolduspuhkuselt tööle naasmisel erakliendihalduri tööd, ehkki enne lapsehoolduspuhkusele jäämist oli ta töötanud ärikliendihaldurina.

Vastustaja ei nõustu üheselt selle väitega.

15. Poolte vahel on muuhulgas vaidlus küsimuses, kas ettevõttes tehti vahet erakliendihaldurite ja ärikliendihaldurite ametijärgkude vahel.

15.1. AS G4S on andnud vastakaid selgitusi küsimuses, kas avaldaja sai lapsehoolduspuhkuselt naastes jätkata töötamist samal ametikohal, millel ta töötas enne lapsehoolduspuhkusele jäämist. Esiteks on AS G4S väitnud, et klienditeeninduse osakonna struktuuris, töölepingutes ega ametijuhendites ei tehta vahet erinevate kategooriate kliendihalduritel. Teisal on aga vastustaja väitnud, et uued töötajad alustavad erakliendihalduritena ning heade töötulemuste korral saavad „üle võtta äriklientide andmebaase“.³ Vastustaja on välja toonud, et sellisel tööülesannete jagamisel võetakse muuhulgas arvesse kliendihalduri tööolud aega, töökogemust, läbitud koolitusi, tööalaseid teadmisi ja atesteerimistulemusi. Samuti on AS G4S sedastanud, et „äriklientide süsteemid on

² AS G4S eetika põhimõtted. Kohustused töötajate ees. Arvutivõrgus: <http://www.g4s.ee/karjaar/eetika-pohimotted/kohustused-tootajate-ees> (28.01.2011).

³ Tsiteeritud lauseosa AS G4S 20. detsembri 2010. aasta vastusest, lk 2.

keerulisemad ja suuremad“ ning nõuavad töötajalt paremaid teadmisi ja suuremat tööalast vilumust. Sellest järeldan, et nende näitajate järgi peavad ärikliendihalduri tööülesannete saamisel olema suuremad eeldused töötajal, kes on ettevõttes kauem töötanud. Samas on AS G4S väitnud avaldajaga seonduvalt, et isikul on seejärel, kui ta on lapsehoolduspuhkuselt naasnuna uuesti tõestanud oma tööalast võimekust ja läbinud atesteerimise, „võimalus kandideerida ka äriklientide teenindamisele“⁴. Need vastustaja vastukäivad väited viitavad, et ettevõttes tehti vahet kliendihaldurite erinevatel ametijärkudel.

15.2. Vastustaja on edastanud volinikule „Müügi- ja kliendieenindusdivisjoni töötasustamise alused“ (kirjapilt muutmata; edaspidi „töötasustamise alused“) 1. augustist 2009 (kinnitatud juhatuse esimehe Andrus Ossipi poolt 1. oktoobril 2009), mille lisa 2 punktis 1 „Põhja piirkonna töötajate ametikoha järgsed müüginormid“ on eraldi alapunktid 1.3 „Erakliendi haldur“ ja 1.4 „Ärikliendi haldur“ (kirjapilt muutmata). Erakliendihalduri ja ärikliendihalduri müüginormide täitmine on eelduseks, et kliendihaldurile saaks maksta tulemustasu aktiivse müügi eest (töötasustamise aluste p 3.4). Seega nähakse vastustaja ettevõttes kasutusel olevates töötasustamise alustes ette erisused erakliendihalduri ja ärikliendihalduri töö tasustamise osas. Kõnealune dokument lükkab ümber vastustaja väite nagu jaotataks kliendihaldurid „era- ja äriklientide andmebaaside haldajateks ja teenindajateks sisemise jooksva töökorraldusega“⁵.

15.3. Samuti viitavad kliendihaldurite erinevate ametijärgude tegelikule olemasolule erinevused realselt kliendihalduritena töötavate isikute põhipalkades. Avaldaja on volinikule edastanud kuue kolleegi nimed, kes töötavad tema sõnul erakliendihalduritena. Vastustaja poolt esitatud andmetabelites on kõigi kuue töötaja kuu põhipalk ühesugune – 11 000 krooni. Avaldajaga enne tema lapsehoolduspuhkusele suundumist sarnaseid tööülesandeid, mis seisnes äriklientide teenindamises, täitsid avaldaja sõnul teiste seas töötaja 6 ja töötaja 7. Vastustaja sõnul on nende kahe isiku kuu põhipalk 11 500 krooni.

15.4. Veelgi enam, käesolevas asjas ei ole määrava tähtsusega, kas töölepingud, ametijuhendid või äriühingu sisedokumendid sisaldavad sõnaselgeid viiteid erisustele kliendihaldurite ametijärgude või muude kategooriate osas. Oluline on tegelik tehtav töö ja selle eest makstav tegelik tasu. Kui tehtava töö või palga suuruse osas on vaidluspooled erimeelel, peavad nad oma väiteid tõendama. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse võrdse kohtlemise nõue kehtib nii tööülesannete jagamise kui ka töötasu maksmise osas. Teisisõnu ei või SoVS § 6 lg 2 punktide 1 ja 4 järgi tööülesannete jagamisel kohelda töötajat ebasoodsamalt seoses tema perekondlike kohustuste täitmise või lapsevanemaks olemise tõttu. Võrdse tasu küsimust käsitletakse käesoleva arvamuse punktis 20.

Vastustaja ei ole oma selgitustes volinikule ümber lükanud avaldaja väidet, et kliendihaldurite töö on realselt korraldatud selliselt, et ühed teenindavad vaid erakliente ning teised ärikliente.⁶ Samuti tehakse erineva ametijärguga kliendihalduritel vahet tööandja töötasustamise alustes. Ärikliendihalduritel on tegelikkuses ka suurem töötasu kui erakliendihalduritel (vt mh ka tabelit allpool).

⁴ Tsiteeritud lauseosa AS G4S 20. detsembri 2010. aasta vastusest, lk 3.

⁵ Tsiteeritud lauseosa AS G4S 20. detsembri 2010. aasta vastusest, lk 2.

⁶ AS G4S 20. detsembri 2010. aasta vastusest, lk 2.

Ülaltoodule tuginedes leian, et tõendamist on leidnud asjaolu, et *de facto* jagunevad AS G4S Tallinna kontoris kliendihaldurite ametikohad ärikliendihalduri ja erakliendihalduri ametikohtadeks, kus tehtava töö eest makstakse erinevat põhipalka. Seega ei käitunud vastustaja kooskõlas töölepingu seaduse § 28 lg 2 p-ga 1, kui pakkus avaldajale pärast lapsehoolduspuhkust madalama ametijärgu ametikohta kui see, millel avaldaja töötas enne puhkusele jäämist.

16. Teiseks analüüsin, kas avaldajat on lapsehoolduspuhkuselt naasmise järel kokkulepitud tööga kindlustamisel koheldud ebasoodsamalt just seetõttu, et ta on olnud lapsehoolduspuhkusel. Teisisõnu tuleb tuvastada, kas avaldajat oleks koheldud selliselt ka juhul, kui ta ei oleks lapsehoolduspuhkusel viibinud.⁷

17. Avaldaja sõnul asus ta 2000. aastal AS-s G4S tööle erakliendihaldurina. Kaks aastat hiljem sai temast ärikliendihaldur. Seda avaldaja väidet ei ole vastustaja ümber lükanud. Vastustaja väidab hoopis, et avaldajat, nagu ka kõiki teisi „töölt eemal olnud“ töötajaid, käsitletakse kui uut töötajat.⁸ Vastustaja seletuste kohaselt tähendab see seda, et sellistele töötajatele koostatakse sisseelamisprogramm, et „tagada tööks vajalik väljaõpe ja anda kaasaegset infot ettevõttes toimunu kohta“. Samuti tähendab see tööle hakkamist juhendaja juhendamise ja kontrolli all osalise koormusega (50% kliendibaasi normist). Samas makstakse töölepingujärgset põhitöötasu ja tulemustasu 1000 krooni sõltumata normide täitmisest.

Vastustaja on lisaks sedastanud, et avaldajaga seoses on vaja pärast tema naasmist lapsehoolduspuhkuselt kujundada „hinnang tema tööalasest kompetentsusest“.

18. Tekib kahtlus, et AS G4S tava käsitleda kõiki töölt eemal olnud töötajaid uute töötajatena seab kõik lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajad ebasoodsamasse olukorda. Vastustaja ei ole sõnaselgelt täpsustanud, kas silmas peetakse ka iga-aastaselt põhipuhkuselt või näiteks õppepuhkuselt naasnud töötajaid. Eeldan, et silmas on peetud vaid lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajaid, vastasel korral peaksid näiteks ka kõik põhipuhkust võtavad AS G4S töötajad alustama oma karjääri organisatsioonis igal aastal pärast puhkust uuesti ning läbima kohustusliku sisseelamisprogrammi.

Kõik 16 AS G4S müügi- ja klienditeenindusdivisjoni (MKD) töötajat, kelle kohta AS G4S on esitanud volinikule viimase viie aasta andmed palkade ja lapsehoolduspuhkusel viibimise aja kohta, on naised. Sellega seoses tekib kahtlus, et kõnealune vastustaja praktika diskrimineerib kaudselt soo tõttu just naistöötajaid. Teisisõnu, ehkki pealtnäha koheldakse kõiki töölt eemal olnud töötajaid sõltumata nende soost võrdselt, st kõiki tööle naasnuid peetakse uuteks töötajateks, paneb selline tava faktiliselt ebasoodsamasse olukorda just naised. Lisaks AS-i G4S esitatud andmetele näitab ka üleriiklik statistika, et ülekaalukas enamuses jäävad lapsehoolduspuhkusele naised.⁹

⁷ Vt lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega seoses ebavõrdse kohtlemise tuvastamise kohta K. Albi, M. Sepper jt. (2010) Soolise võrdsuslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne, lk 27.

⁸ Tsiteeritud lauseosa AS G4S 20. detsembri 2010. aasta vastusest, lk 3.

⁹ Vt nt Isad ja lapsehoolduspuhkus Eestis. *Sotsiaalministeeriumi toimetised* nr 9/2007, milles tutvustatakse uuringut, milles analüüsiti, miks vaid 2% vanemahüvitise saajatest on mehed. Arvutivõrgus: <http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/V21jaanded/Toimetised/2007/09.pdf> (26.01.2012).

2010. aasta andmete järgi võttis pärast noorima lapse sündi vähemalt ühe kuu lapsehoolduspuhkust 96% naistest ning 7% meestest. Vt täpsemalt Mehe kodu on maailm, naise maailm on kodu? Statistikaamet 2011. Lk 61. Arvutivõrgus: http://www.stat.ee/publication-download-pdf?publication_id=25640 (26.01.2012).

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 4 järgi leiab aset kaudne diskrimineerimine, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium, tava või tegevus seab ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil, taval või tegevusel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Alljärgnevalt analüüsin esiteks, kas kõigi töölt eemal olnud töötajate võrdsustamine uute töötajatega diskrimineerib naistöötajaid kaudselt ning teiseks, kas sellise tava järgi käitumine diskrimineeris avaldajat otseselt.

18.1. Iseenesest on väga tervitatav vastustaja tava aidata lapsehoolduspuhkuselt naasvatel töötajatel koolitusprogrammi abil töökeskkonda jälle sisse elada. Samuti võib kohustusliku sisseelamisprogrammi õiguspäraseks eesmärgiks pidada tööandja hoolitsust selle eest, et töötajatel oleks tööks vajalik väljaõpe ja ajakohane info ettevõttes toimunud uuenduste ja muutuste kohta. Kehtiva õigusega ei ole aga kooskõlas lapsehoolduspuhkuselt tulnute kohtlemine uute töötajatena, kes justkui peaks oma tööalast edenemist ja karjääri tööandja organisatsioonis pärast puhkust otsast peale alustama. Eelkõige viitab sellele, et uute töötajatega ei võrdsustatud töölt eemal viibinuid üksnes kohustusliku koolituse osas, käesoleva juhtumi menetlemisel mulle edastatud vastustaja seletus, et avaldaja peab sarnaselt teistega tõestama oma tööalast võimekust ja läbima atesteerimise, mis järel tal on võimalus kandideerida äriklientide teenindamisele, st tööle, mida ta tegi juba enne lapsehoolduspuhkusele jäämist.

Ka avaldajale koostatud koolitusprogramm annab tunnistust sellest, et lapsehoolduspuhkuselt naasnud töötajat koheldakse kui uut töötajat. Näiteks antakse koolitust kehakeele kohta teenindusolukorras, koostööst teiste osakondadega, kliendi ja kontaktisikute andmete sisestamisest, elektroonilise kalendri kasutamisest, sisekommunikatsioonist, meiliiallkirjast, samuti on selles nt aine „Vihjeid õigekirjale“ jms. Ehkki ka loetletud aspektides võib organisatsioonis palju muutuda, ei tähenda see, et nädalasesest koolitusprogrammist ei piisaks ning et töötaja peabki hakkama täitma lihtsamaid või madalama ametijärguga ametikoha tööülesandeid kui need, mida ta enne puhkusele suundumist täitis.

Eelkõige rikub kõnealune AS-i G4S tava töölepingu seaduse § 18 lõikes 5 ja § 28 lg 2 punktis 1 sätestatud norme. Seega ei leidu minu hinnangul AS-i G4S taval käsitleda kõiki töölt eemal viibinud töötajaid nende naasmisel tööle uute töötajatena objektiivselt põhjendatud õigustatud eesmärki nagu seda nõuab SoVS § 3 lg 1 p 4. Kuivõrd vastustaja ettevõttes, sarnaselt Eesti ühiskonna üldisele tendentsile, kasutavad lapsehoolduspuhkust valdavas enamuses naised, asetab selline praktika ebasoodsamasse olukorda just naistöötajad, kelle võimalusi teha oma teadmiste, oskuste ja kogemuste vastavat tööd ning edeneda karjääriredelil on lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu oluliselt kitsendatud. Lisaks viitab sooliselt eelarvamuslikule suhtumisele vastustaja sõnastatud väide, et avaldajaga seoses on vaja pärast tema naasmist lapsehoolduspuhkuselt kujundada „hinnang tema tööalasest kompetentsusest“. Seega eeldaks vastustaja justkui enne veel, kui tal on reaalne kogemus ja teadmine tööle naasnud töötaja suutlikkusest täita oma tööülesandeid, mis iseenesest võib aastatega muutuda, et lapsehoolduspuhkusel viibinud töötaja kaotab tingimata oma tööalast kompetentsust. **Seetõttu leian, et kõnealune tava diskrimineerib kaudselt naistöötajaid nende soo tõttu.**

18.2. Nüüd käsitlen küsimust, kas AS-i G4S tava võrdsustada kõik töölt eemal viibinud töötajad uute töötajatega ning selle tava kohaldamine avaldaja puhul diskrimineeris viimast otseselt tema soo tõttu.

Ehkki avaldaja on lapsehoolduspuhkuse tõttu töölt eemal viibinud ligi viis aastat, on tema ametijuhend jäänud samaks. Seega on säilinud muutmata kujul tema ametikohaga seonduvad õigused, kohustused ning vastutus. Samuti on jäänud samaks töötajale esitatavad kvalifikatsiooninõuded. AS G4S on oma käitumist põhjendanud viie aasta sees toimunud seadmete, kliendihaldusprogrammi, lepingute vormistamise reeglite ning tööprotsessi muudatustega. Samas on nimetatud teadmisi andev ja värskendav avaldaja jaoks väljatöötatud sisseelamisprogramm koostatud vaid kolmeks nädalaks ning iseseisev töö algab programmi kohaselt juba esimese nädala neljandal tööpäeval. Seega peaks programmi kohaselt piisama mõnest nädalast, et aastaid lapsehoolduspuhkusel viibinud töötajat uuendustega kurssi viia. Käsitletud vastustaja argumendid ei kaota kahtlust, et AS G4S on diskrimineerinud avaldajat seoses tema perekondlike kohustuste täitmise ja/või lapsevanemaks olemise tõttu.

Vastustaja ei ole suutnud tõendada, et koheldes avaldajat lapsehoolduspuhkuselt naasmise järel uue töötajana ei ole AS G4S rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Seepärast leian, et AS G4S on avaldajat diskrimineerinud otseselt tema perekondlike kohustuste täitmise ja/või lapsevanemaks olemise tõttu SoVS § 3 lg 1 p-i 3 tähenduses.

19. Vastustaja põhjendab ärikliendihalduri töökoha pakkumata jätmist ka asjaoluga, et tööandjal pole võimalik prognoosida klientide arvu ega nende staatust, mistõttu on kliendihaldurid jaotatud era- ja äriklientide andmebaaside haldajateks sisemise jooksva töökorraldusega.¹⁰

AS G4S on tegelenud turvateenuste pakkumisega Eestis alates 1991. aastast (aastaid teise ärinime all).¹¹ Äriklientide teenindamine on AS G4S kliendihaldurite põhikohustuseks olnud vähemalt 2002. aastast, kui avaldaja asus tööle ärikliendihaldurina. Oma pika tegevusaja jooksul on ettevõttel kahtlemata ülevaade oma klientidest ning ettekujutus suhete jätkumisest või uute loomisest järgmiste tegevusaastate jooksul. Samuti on avaldaja väitnud, et ärikliendihaldurile määratud klientide arv on üldjuhul stabiilne. Mõistagi ei ole äriühing kaitstud olukorra eest, kus kliendid loobuvad tema teenuse kasutamisest. Sel puhul on aga töölepingu seadus ette näinud võimaluse klientide teenindamisega seotud töötajad koondada (§ 89 lg 1 ja 2), pakkuda neile teist tööd (§ 89 lg 3) või siis ajutiselt töö mitteandmise korral vähendada nende töötasu (§ 37).

Seega on avaldajat, pakkudes talle lapsehoolduspuhkuselt naasmisel erakliendihalduri ametikohta, koheldud perekondlike kohustuste täitmise ja/või lapsevanemaks olemise tõttu ebasoodsamalt. Oma tegevusega sundis AS G4S avaldajat alustama oma karjääri algusest, jättes tähelepanuta, et ta on juba ametiredelil edasi jõudnud.

Sama või võrdväärse töö võrdse tasustamise põhimõtte järgimine

¹⁰ Samas, lk 2.

¹¹ Vt nt infot AS G4S kohta konkurentsiportaalis aadressil: <http://www.konkurents.ee/index.php?id=13711> (03.02.2011).

20. Töölepingu seaduse § 18 lg 5 annab naistöötajale õiguse kasutada peale rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemist paranenud töötingimusi. Töötingimusteks on TLS § 5 lg 1 p 5 kohaselt ka töö eest makstav tasu. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse sätetele tuginedes leian, et paranenud töötingimustele on töötajal õigus ka pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist. Viimatimainitud seaduse kohaselt on keelatud isiku otsene sooline diskrimineerimine, see tähendab muuhulgas seda, et isikut ei tohi kohelda ebasoodsamalt tema perekondlike kohustuste täitmise tõttu (SoVS § 3 lg 1 p 3; § 5 lg 1). Lapsehoolduspuhkusel viibimine on seotud isiku perekondlike kohustustega, kuna vanematel on õigus ja kohustus kasvatada oma last ning lapsehoolduspuhkust antakse vanemale kuni kolmeaastase lapse kasvatamiseks.

Seega kui äriühing maksab töötajale väiksemat palka üksnes seetõttu, et isik on olnud teiste sama või võrdväärset tööd tegevate isikute töötasu tõstmise ajal lapsehoolduspuhkusel, siis on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega.

20.1. Võrdse tasustamise põhimõtte järgimise hindamiseks on vaja kindlaks teha, kes on isikud, kelle olukorda peaks avaldaja olukorraga kõrvutama, st kes on võrdluisikud.

Antud juhul on avaldajaga võrdväärsetes olukorras vastustaja müügi- ja klienditeenindusdivisjoni Põhja piirkonna kliendihaldurid. Nimetatud isikud teevad avaldajaga ühesugust tööd, neil on avaldaja sõnul sarnased ametijuhendid ning erinevus nende vahel seisneb eelkõige kliendibaasis ning töötasu suuruses. Tuginedes AS G4S poolt saadetud MKD Põhja piirkonna atesteerimistulemustele, müügi- ja klienditeenindusdivisjoni valiknimekirjale (ARU9 – lisa 5) ning müügi- ja klienditeenindusdivisjoni töölepingu muudatustele, on selliseid töötajaid lisaks avaldajale 14.

Võimalike võrdluisikutena nimetas avaldaja ise kuut isikut, kes tegelevad AS-i G4S Tallinna kontoris eraklientide teenindamisega, st tööga, mida pakuti avaldajale tööle naasmisel, ning lisaks kaks töötajat, kelle põhiülesandeks on nn suurärisklientide teenindamine, st kes teevad sama tööd, mida avaldaja tegi enne lapsehoolduspuhkusele jäämist. Kuivõrd nimetatud võrdluisikutest on ühe töötaja ametinimetuseks AS G4S edastatud andmete kohaselt klienditoe spetsialist, siis teda ma võrdluisikute hulka ei arva.

Kuivõrd antud asjas on võimalik moodustada võimalikest võrdväärsetes olukorras olevatest töötajatest kitsam võrdluisikute ring, kelle puhul on ühisnimetajaid rohkem (st lisandub töötamise asukoht), siis valin ülalnimetatud 14 isikust võrdluisikuteks välja need, kes kõik töötavad Tallinna kontoris. Seega on avaldaja poolt nimetatud seitse isikut käesolevas asjas võrdluisikuteks.

Võrdlusandmed avaldaja ja võrdluisikute kohta on kokkuvõtlikult esitatud alljärgnevas tabelis:

Töötaja	Ametikoht	Põhipalk (kroonides)
Avaldaja		7 000
Töötaja 1	Erakliendihaldur	11 000
Töötaja 2	Erakliendihaldur	11 000
Töötaja 3	Erakliendihaldur	11 000
Töötaja 4	Erakliendihaldur	11 000
Töötaja 5	Erakliendihaldur	11 000

Töötaja 6	Ärikliendihaldur	11 500
Töötaja 7	Ärikliendihaldur	11 500

Toodud tabelist nähtub, et avaldajale pakutud ehk eraklientide teenindamisega seotud tööd teevad lisaks avaldajale veel viis isikut. Nimetatud isikute põhipalk on kõigil ühtviisi 11 000 krooni. See on ligi kolmandiku võrra suurem avaldajale pakutud palgast. Äriklientide teenindajad on erakliendihalduritest kõrgema palgaga.

Seega on võrdluseks toodud töötajatel ühtne töötasustamise süsteem ning nad saavad ühesugust põhipalka, olenevalt sellest, kas nad teenindavad era- või ärikliente. Töötasu ühetaolisust kinnitab veelgi avaldaja selgitus, et 2011. aasta 1. veebruaril võeti tööle uus erakliendihaldur, samuti põhipalgaga 11 000 krooni.

Küll aga on võrdlusisikutest halvemas olukorras avaldaja, kelle töötasu on tunduvalt väiksem nii erakliendihaldurite kui ka ärikliendihaldurite omast.

20.2. Vastustaja selgituste kohaselt võetakse kliendihaldurite palga ning kliendibaasi kujundamisel arvesse ka töötajate atesteerimistulemusi. Minu käsutuses olevate dokumentaalsete tõendite järgi ei ole atesteerimistulemused töötasu kujunemist märkimisväärselt mõjutanud. Nii on näiteks töötajal 2 ning töötajal 3 sama põhipalk, mis teistel erakliendihalduritel, ehkki nad esimesel korral atesteerimist ei läbinud.¹² Ka töötaja 6 ja töötaja 5 on atesteerimise läbinud ühesuguste tulemustega. Sellest hoolimata on üks ärikliendihaldur, teine aga erakliendihaldur.

20.3. Vastustaja sõnul koheldakse avaldajat kui uut töötajat, kes hakkab tööle osalise koormusega ning saab tulemustasu 1 000 krooni kuus sõltumata normide täitmisest. Leian, et taoline kohtlemine on lubatud juhul, kui see on lapsehoolduspuhkuselt naasnud isikule soodne. Kui aga selline töötaja soovib sama tüüpi kliendibaasi ning tulemustasu samasugustel alustel kui temaga varem samaväärset tööd tegevatel töötajatel, siis peab tööandja talle seda võimaldama. Töölepingu seaduse kohaselt ei ole lapsehoolduspuhkuselt tulnud töötaja samaväärne katseajal oleva töötajaga, mistõttu ilma tema nõusolekuta ei saa talle müügi- ja klienditeenindusdivisjoni töötasustamise aluste p-s 3.6. nimetatud katseajaga töötajat puudutavaid sätteid kohaldada.¹³

20.4. Vastustaja väidab, et ta ei saa ühepoolselt tõsta lapsehoolduspuhkusele viibiva töötaja palka. Avaldaja edastatud info põhjal on aga ta mitmel korral olnud enne tööle naasmist ühenduses tööandja esindajatega ning töötasu küsimust ka arutanud.

Eelkõige peaks tööandja näitama sarnastes olukordades üles hoolsust ja vaatama töötaja palga üle kohe, kui too avaldab soovi tööle naasta või tööle naaseb. Kui töötaja avaldab soovi tööle naasta, on õige aeg võrrelda lapsehoolduspuhkusele olnud töötaja ning tema samaväärset tööd tegevate kolleegide palku. Kui isiku lapsehoolduspuhkuse ajal on töötasud tõusnud ning palgatõus on seotud eelkõige palkade tõusuga tööturul, või seoses organisatsiooni heade majandustulemuste või muu individuaalse töötaja töö tulemuslikkuse või tema oskuste vms

¹² Vastustaja poolt esitatud 29. aprilli 2010. aasta dokument, milles on kajastatud 2010. aasta MKD Põhja piirkonna töötajate atesteerimise tulemused.

¹³ Müügi- ja klienditeenindusdivisjoni töötasustamise aluste p 3.6 sedastab: „Katseajaga töötajale, kellele ei ole kinnitatud kliendibaasi, makstakse lisatasu kuni 1 000.- krooni kuus.“

paranemisega mitteseotud asjaoludega, peab ka lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja palk tõusma.

Töölepingu seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse sätete koostoimes kohustub tööandja kohe, kui töötaja lapsehoolduspuhkuselt tööle naaseb, vaatama üle ta töötasu ning kui ta leiab, et äraoleku ajal oleks töötajal tekkinud õigus kõrgemale töötasule, on ta kohustatud tegema töötajale ettepaneku töölepingujärgse töötasu tõstmiseks.

Kuna töötajal on peale lapsehoolduspuhkust õigus paranenud töötingimustele, sh töötasule, siis on AS G4S, keeldudes avaldaja töötasu tõstmast, teda otseselt diskrimineerinud tema perekondlike kohustuste täitmise ja/või lapsevanemaks olemise tõttu.

Ohvristamine

21. Avaldaja tegi avalduse menetlemise käigus volinikule teatavaks, et tööandja, st vastustaja, negatiivse suhtumise tõttu on ta viidud olukorda, kus ta soovib ise töösuhte AS-ga G4S lõpetada. Kuivõrd nn ohvristamise kahtluste tekkimise momendiks oli voliniku menetlus arvamuse andmiseks kestnud juba üle kahe kuu, mis on võrdse kohtlemise seaduse § 17 lg 5 järgi tähtaeg, mille jooksul peab volinik andma juhtumile oma hinnangu, ning tõendamist olid juba leidnud teised avaldaja etteheited AS G4S suhtes, ei pea ma otstarbekaks hakata koguma tõendeid, et hinnata, kas vastustaja on rikkunud ka SoVS § 5 lg 1¹, mille järgi loetakse diskrimineerimiseks isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele. Minu selline otsus ei võta aga avaldajalt seadusjärgset õigust pöörduda selles küsimuses kohtu või töövaidluskomisjoni poole, samuti nõuda vastustajalt ohvristamisega tekitatud varalise või mittevaralise kahju hüvitamist.

Ülaltoodud analüüsile tuginedes on minu hinnangul leidnud tõendamist väide, et AS G4S Eesti on avaldajat kohelnud ebasoodsamalt tema perekondlike kohustuste täitmise ja/või lapsevanemaks olemise tõttu ning rikkunud sellega võrdse kohtlemise põhimõtet.

VOLINIKU ARVAMUSE ÕIGUSLIK TÄHENDUS NING DISKRIMINEERIMIS-VAIDLUSE LAHENDAMINE

22. 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.

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.

23. Diskrimineerimisvaidlusi lahendavad **kohtud, töövaidluskomisjonid** ning lepitusmenetluse korras **õiguskantsler**.

Tulenevalt SoVS § 13 lõigetest 1 ja 2 on diskrimineerimise läbi kannatanul õigus nõuda tööandjalt varalise ja mittevaralise kahju hüvitamist pöördudes oma õiguste kaitseks individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 4 lg 2 alusel töövaidluskomisjoni või kohtusse. Erinevalt muudest töövaidlustest on SoVS § 14 alusel diskrimineerimiskeelu rikkumise korral kahju hüvitamise nõude esitamise aegumise tähtaeg üks aasta päevast, mil kannatanud isik pidi kahju tekkimisest teada saama. Töötasu nõude esitamise tähtaeg on kolm aastat (ITVS § 6 lg 3).

24. Vastavalt töölepingu seaduse § 100 lõikele 4 maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja on lepingut oluliselt rikkunud. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid.

/Allkirjastatud digitaalselt/

Mari-Liis Sepper

soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik