



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

ARVAMUS nr 34

Tallinn

4. august 2015

Tööandja kohustusest võimaldada oma töötajatel ühitada töö ja pereelu

Inimese rollid pereelus ja tööl peavad olema ühitatavad, nii et inimene ei peaks valima töö ja pereelu vahel. See on oluline Eesti seadustega kaitstud väärtus. Tööandjal on keskne roll töötaja töötingimuste ja -korralduse kujundamisel selliseks, et töötajad saaksid realselt ühitada oma tööd ja pereelu.

Asjassepuutuvad õigussätted

1. Eesti Vabariigi põhiseaduse § 27 kolmanda lause järgi on vanematel nii õigus kui ka kohustus kasvatada oma lapsi ja hoolitseda nende eest.
2. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) § 11 lg 1 punktist 3 tulenevalt peavad tööandjad naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadustega.

Euroopa Liidu õigusest tuleneb tööandjatele säärane kohustus Euroopa Nõukogu direktiivist 2010/18/EL¹. Direktiiviga jõustati Euroopa eri valdkondade sotsiaalpartnerite organisatsioonide poolt 18. juunil 2009 sõlmitud raamkokkulepe, mis sätestab miinimumnõuded vanemapuhkuse valdkonnas ning mille eesmärk on muuta töötavate vanemate jaoks lihtsamaks töö ja perekohustuste ühitamine. Direktiivi klausel 6 sätestab, et liikmesriigid ja/või sotsiaalpartnerid võtavad vajalikke meetmeid tagamaks, et vanemapuhkusest naasvatel töötajatel oleks võimalik taotleda töötaja ja/või töökorralduse muutmist teatud ajavahemikuks. Direktiivi kohaselt peavad tööandjad töötaja taotlust kaaluma ning sellele vastama, võttes arvesse nii töötaja kui ka tööandja vajadusi. Direktiivis on sätestatud miinimumnõuded, mis on liikmesriikidele kohustuslikud oma riigi õigusesse üle võtta, kuid iga riik saab ise valida, kuidas vastavasisulisel nõuded nende seadustes sätestatakse.

Eestis puuduvad õigussätted, mis direktiivist tulenevat põhimõtet täpsemalt Eesti õigusesse üle võtaksid kui SoVS § 11 lg 1 punkt 3. Käesolev arvamus mõtestab seetõttu muuhulgas lahti, kuidas tuleb mõista nimetatud sätte punkti, mis sedastab, et tööandjad peavad naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadustega.

¹ Niinimetatud vanemahüvitise direktiiv, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitide Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskkliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ. Arvutivõrgus: [otsetee](#) (27.07.2015).

3. Soolise diskrimineerimise keeld on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SovS) § 3 lg 1 punktis 3, mille kohaselt on otsene sooline diskrimineerimine ka isiku ebasoodsam kohtlemine lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lg 2 punkti 1 kohaselt on tööandja tegevus diskrimineeriv, kui tööandja kohtleb töötajat ebasoodsamalt seoses lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmisega. Sama paragrahvi lg 2 punkt 4 sätestab, et tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks ka juhtudel, kui tööandja juhib tööd, jaotab tööülesandeid või kehtestab töötingimusi nii, et töötaja satub halvemasse olukorda seoses lapsevanemaks olemisega.

Voliniku arvamus

4. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 lg 1 p-i 3 eesmärk on, et kõik töötajad, olenemata soost, saaksid realselt sobitada kokku oma tööd ja eraelu.² Seega on normil oluline tähendus kõigi nende töötajate jaoks, kes täidavad hoolduskohustust lähedase suhtes, nt väikelapse vanemad, aga ka puudega inimese pereliikmed.

5. Siseriiklikus õiguses on tööandja kohustus tõhustada töö ja pereelu ühitamist sõnastatud abstraktselt, jättes ruumi tõlgendamiseks. See tähendab, et seaduses ei selgitata, missugused tegevused toetavad töö ja pereelu ühitamist või millised tegevused on tööandjale kohustuslikud. Sätte sisu täpsustab viide tööandja kohustusele võtta arvesse töötajate vajadusi. See tähendab, et tööandja peab teadma oma töötajate sellekohaseid vajadusi ning võimalusel ka nende vajadusi töö korraldamisel arvesse võtma.

Tõlgendades SoVS § 11 lg 1 punkti 3 koosmõjus direktiivi 2010/18/EL klausliga 6, leian, et tööandjad peavad hindama, kas neil on võimalik tulla vastu töötaja soovile muuta kindlaksmääratud ajaperioodiks tööaega või töökorraldust. Tööandja peab otsuse tegemiseks hindama nii enda kui ka töötaja võimalusi ning vajadusi.

6. Lapsehoolduspuhkuselt naasvale vanemale võib olla oluline töötada kindlaks määratud ajaperioodil osalise tööajaga, kui tal puudub juurdepääs lapsehoiuteenusele soovitud mahus. Alternatiivina saavad tööandjad töö ja pereelu ühitamise võimaldamise eesmärgil lubada lapsevanemale paindlikku tööaega (st fikseerimata töö alustamise ja/või lõpu aeg) või võimalust kodus töötada.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaande autorid on asunud seisukohale, et tööandja on teatud juhtudel kohustatud lubama paindliku töövormiga töötamist nendele töötajatele, kelle ametikoht seda võimaldab ning kui see on vajalik töö ja pereelu ühitamiseks.³

Seega, kui tööandja ei soovi arvesse võtta lapsevanema vajadusi seoses töö ja pereelu ühitamisega ning keeldub nii tööaja kui ka töökorralduslikest muudatustest, ehkki ametikoht lubaks töö ja pereelu ühitamist hõlbustavaid abinõusid kasutusele võtta, läheb tööandja vastuollu soolise võrdõiguslikkuse seadusest tuleneva kohustusega edendada sugude võrdsust.

7. Teatud juhtudel võib aga tööandja keeldumine anda põhjust kahtlustada, et tööandja diskrimineerib töötajat lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

Selleks, et tuvastada, kas inimest on diskrimineeritud seoses tema lapsevanemaks olemise tõttu, tuleb mõistagi hinnata asjaolusid konkreetses õigussuhtes ning analüüsida, kas tööandjal on olnud võimalusi töötaja soovidele vastu tulla.

² Vaata lähemalt soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaandest lk 108, p 11. Arvutivõrgus: [otsetee](#) (27.07.2015).

³ Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaanne, lk 80, p 3.4.3. Arvutivõrgus: [otsetee](#) (27.07.2015).

8. Käesolev arvamus annab hinnangu konkreetsele olukorrale, kus tööandja on võtnud lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja asendamiseks tööle asendaja, kellele võimaldatakse tööülesannete täitmist osalise tööajaga. Samas ei lubata lapsehoolduspuhkuselt naasval töötajal sarnastel tingimustel tööülesandeid kindlaksmääratud ajaperioodil osalise tööajaga täita. Lapsehoolduspuhkusel olnud töötaja töölepingus oli kokku lepitud töötamine täistööajaga.

9. Tuvastamaks, kas tööandja diskrimineerib kirjeldatud situatsioonis töötajat, peab võrdlema asendaja ja lapsehoolduspuhkuselt naasva töötaja kui samalaadses olukorras olevate inimeste töötingimusi.

Kui võrdlusel selgub, et asendaja töötingimused olid võrreldes hoolduspuhkuselt naasva töötajaga soodsamad ning asendatava taotlusest hoolimata keelduti töötaja muutmisest, on põhjust kahtlustada diskrimineerimist.

Olukorras, kus asendaja täidab asendamise ajal tööülesandeid üksnes osalise tööajaga töötades ning kokkulepitud töö saab osalise tööajaga tehtud, on tööandjal kohustus lubada ka lapsehoolduspuhkuselt naasvale töötajale kindlaksmääratud ajaperioodiks osalise tööajaga töötamist. Seda enam, kui lapsehoolduspuhkuselt naasev töötaja on sõnaselgelt kinnitanud, et tema jaoks on osaline tööaeg oluline seoses tema kohustustega väikelapse vanemana.

10. Tööandja, kellele on töötaja esitanud taotluse töötaja muutmiseks seoses vajadusega ühitada töö ja pereelu, ei saa töötaja muutmise keelduda pelgalt osundusega töölepingule, milles on tööandja ja töötaja kokku leppinud täistööajaga. Ülaltoodust tulenevalt peab tööandja esmalt hindama, kas tal on võimalik töötaja soovile vastu tulla. Teiseks peab tööandja pidama silmas oma kohustusi nii töölepingu seaduse kui ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse kontekstis, mh keeldu diskrimineerida töötajat lapsevanemaks olemise tõttu.

Kui asendaja täitis samal ametikohal edukalt tööülesandeid osalise tööajaga, peab võimaldama lapsehoolduspuhkuselt naasvale lapsevanemale samuti ajutiselt tööülesandeid osalise tööajaga täita. **Kui tööandja keeldub asendaja ja asendatava võrdsest kohtlemisest, on tegu diskrimineerimisega lapsevanemaks olemise tõttu soolise võrdõiguslikkuse seaduse mõttes.**

11. Kui lisaks tööandja takistab lapsehoolduspuhkusel viibiva töötaja tööle naasmist, läheb ta vastuollu ka töölepingu seadusega. Töölepingu seaduse (TLS) § 62 lõige 2 järgi on töötajal õigus valida, millal ta lapsehoolduspuhkuselt naaseb, teatades sellest 14 päeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti. See tähendab, et vanem peab saama 14 päeva ette teatades lapsehoolduspuhkuselt tööle naasta igal ajahetkel kartmata, et tööandja seab tema tööle naasmisele eeltingimusi või takistab seda. Vastasel juhul rikub tööandja lapsevanemale töölepingu seadusest tulenevaid õiguseid ning poolte vahelist töölepingut, mis täpsustab tööandja kohustust tagada töötajale lepinguga kokkulepitud töö.

12. Kui tööandja keeldub võimaldamast töötajale töö ja pereelu ühitamist ning takistab tema tööle naasmist, siis on sel otsene mõju töötaja karjäärile ning sissetulekule, sest töötajal puudub võimalus teha tööd ning saada selle eest tasu.

Ka täna kehtiva vanemahüvitise seaduse eesmärk on muu hulgas toetada töö ja pereelu ühitamist.⁴ Vanemahüvitise maksmise kord võimaldab töötamist vanemahüvitise saamise ajal. Seadusandja on seaduse loomise dokumentides sedastanud, et töötamine vanemahüvitise maksmise ajal pakub last kasvatavale vanemale võimaluse hoida sidet tööturuga.⁵ Eelnevast tulenevalt peab lapsevanemast töötajal olema võimalus kujundada oma elu selliselt, et ta saaks soovi korral kombineerida väikelapse eest hoolitsemist töötamisega, eesmärgiga teostada end lapse kasvatamise kõrval tööalaselt ning tagada endale võimalikult suur soovitud sissetulek.

⁴ Vanemahüvitise seadus § 1.

⁵ Vanemahüvitise seaduse muutmise seadus 470 SE. Seletuskiri, lk 7. Arvutivõrgus: [otsetee](#) (30.07.2015).

13. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 13 kohaselt võib töötaja, kelle õigusi on rikutud, nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras kahju tekitava käitumise lõpetamist ning tekkinud kahju hüvitamist. Diskrimineerimisega tekitatud kahju võib olla nii varaline kui ka mittevaraline.

Varalise kahju kindlaks määramisel ülal kirjeldatud olukorras tuleks töövaidluskomisjonil või kohtul pidada silmas rahasummat, mis jääb töötajal palgana saamata seoses sellega, et tööandja takistab tema tööle naasmist osalise tööajaga, ning mida on korrigeeritud vastavalt vanemahüvitise arvutamise valemile, mis oli kasutusel aastal, mil töötaja soovis tööle naasta, juhul kui töötajal oli samal ajal õigus saada vanemahüvitist.

Mittevaralist ehk moraalset kahju põhjustab tööandja diskrimineeriv teguviis, millega rikutakse töötaja õigusi. Õiguste rikkumisega tekitatakse talle hingelisi läbielamisi, mh nt ebakindlust tööalase tuleviku osas, põhjustatakse töötaja madal enesehinnang vms. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse tähenduses on mittevaraline kahju tekkinud, kui tuvastatud on inimese diskrimineerimine, mistõttu on inimesel õigus saada diskrimineerijalt kahju hüvitamiseks mõistlik rahasumma.

Voliniku arvamuse õiguslik tähendus ning diskrimineerimisvaidluse lahendamine

14. 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.

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

16. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 13 järgi on diskrimineerimise tõttu kannatanul õigus nõuda lisaks varalise kahju hüvitamisele ka mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist.

17. Erinevalt muudest vaidlustest on SoVS § 14 alusel 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