Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku 2011. aasta tegevuse aruanne

Tallinn 2012

Sisukord

Eessõna ... 4

Voliniku ülesanded ... 5

Voliniku 2011. aasta töö arvudes ... 6

Voliniku vastused isikute pöördumistele ... 8

Sugu ja võrdne kohtlemine ... 9

Töösuhted ... 9

Tööle värbamine ja valimine ... 9

Töötingimused ... 15

Võrdse töö eest võrdne palk ... 15

Muud töötingimused ... 27

Seksuaalne ahistamine ... 28

Seksuaalne ja sooline ahistamine ... 30

Teenuste ja kaupade kättesaadavus ... 36

Soolise eelarvamusega suhtumine haige väikelapsega isa suhtes ... 36

Lapsega toidumessile lubamine ... 38

Pensioniväljamaksete erinev suurus naistele ja meestele ... 41

Raamatute väljapanek soolise sobivuse alusel ... 42

Naiste ja meeste erinev kohtlemine meelelahutusasutustesse sissepääsu-tingimuste seadmisel ... 48

Perekonna- ja eraelusuhted ... 50

Rahvus ja võrdne kohtlemine ... 52

Vene rahvusest kõrgtasemel eesti keelt valdava isiku diskrimineerimine ... 52

Voliniku arvamus ... 52

Erinevast rahvusest isikute võrdne kohtlemine värbamisel ... 63

Voliniku arvamus ... 63

Vanus ... 70

Erinevas eas töötajate võrdne kohtlemine kollektiivis 70

Vanuseline diskrimineerimine töölepingu tähtaja määramisel 75

LISAD 82

Volinik Mari-Liis Sepperi ja nõunik Mall Muidre ettekanded avalikel üritustel okt 2010 – dets 2011 82

Valik voliniku kantselei meediakajastusi okt 2010 – dets 2011 87

Eessõna

2010. aasta oktoobris asus teenistusse teine soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik – **Margit Sarv**elt võttis ametikoha üle **Mari-Liis Sepper**. Käesolev aruanne käsitleb voliniku kantselei tegevust 4. oktoobrist 2010 kuni 31. detsembrini 2011.

Kuue tegutsemisaastaga on tillukese kollektiiviga asutusest arenenud tõsiseltvõetav partner nii Eesti kui ka välismaistele kolleegidele. Kasvanud on nii eestimaalaste teadlikkus sellest, kuhu pöörduda diskrimineerimiskahtlusega kui ka usaldus voliniku institutsiooni vastu. 2011. aastal usaldas 90 isikut oma mure ebavõrdse kohtlemise pärast volinikule.

2011. aastat märkisid võrdõigusvoliniku kantseleis mitmed olulised arengud. Voliniku kantselei registreeriti 11. juulil 2011 riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste registris, mis võimaldab asutusel tegutseda iseseisvalt ning olla tehingupartner.

Koostöös Sotsiaalministeeriumiga viis voliniku kantselei 2010. aasta oktoobrist 2012. aasta aprilli läbi Euroopa Komisjoni poolt rahastatud projekti „Sootundlik eelarvestamine“. Ettevõtmise eeltööna uuriti ministeeriumide valmisolekut edendada soolist võrdõiguslikkust ning lõimida sugude võrdõiguslikkuse eesmärk kõigisse oma tegevustesse. Sootundliku eelarvestamise metoodikat tutvustati 35 ministeeriumi ja allasutuse ametnikule. Samuti koostati ning valmistati 2011. aastal trükiks ette käsiraamat „Riigieelarve naistele ja meestele. Vajaduspõhine eelarvestamine avalikus sektoris“ (koost. Sheila Quinn)[1].

Üha kasvava pöördumiste ja kaebuste arvu juures saab teha esimesi kokkuvõtteid ja järeldusi suurematest ning sagedamini esinevatest ebavõrdsuse probleemidest ühiskonnas. Näiteks ilmub jätkuvalt töövahendusportaalides sõnaselgelt diskrimineerivaid töökuulutusi, mille puhul tööandja eksimust ka töövahendajad revideerida ei soovi. Samas oskavad seda ebaõiglust näha aktiivsed kodanikud, kes diskrimineerivatest tööpakkumistest ka volinikku teavitavad.

Oluline küsimus voliniku praktikas on olnud diskrimineeritutele pakutava õiguskaitse efektiivsus. Voliniku poole pöördunud isikute juhtumite varal on nii häid kui ka halbu näiteid. Edukamate lahenduste puhul on kannatanu saanud diskrimineerimisega tekitatud kahju eest hüvitise või on diskrimineerimise eest vastutav isik kaotanud oma positsiooni asutuse juhina. Ebaõnnestunud lahendusega on olnud näiteks seksuaalse ahistamise juhtum, kus kannatanut nõustati voliniku kantseleis politseisse pöörduma, kuid kriminaaluurimist politseis ei alustatud ning avaldaja ei saanud kokkuvõttes õiguskaitset, ehkki oli pöördunud kolme asutuse poole.

Käesolev ülevaatlik aruanne voliniku 2011. aasta tegevustest peaks pakkuma eriala professionaalidele ja miks mitte ka uudishimulikule õigusteadlikule kodanikule mõtlemisainet ning informatsiooni pingutustest edendada võrdõiguslikkust ning võidelda diskrimineerimise vastu.

Mari-Liis Sepper

soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

[1] Arvutivõrgus: http://www.svv.ee/failid/RNJM%20VEAS_2012_final_bookmargid25012012.pdf (12.09.2012).

Voliniku ülesanded

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (lühidalt ka „võrdõiguslikkuse volinik“, „võrdõigusvolinik“ või „volinik“) on sõltumatu asjatundja, kes tegutseb võrdse kohtlemise ja naiste-meeste võrdõiguslikkuse edendamise nimel.

Volinik jälgib soolise võrdõiguslikkuse seaduse ning võrdse kohtlemise seaduse nõuete täitmist.

Voliniku kantseleist saab inimene abi, kui ta kahtlustab, et teda on diskrimineeritud tema **soo, rahvuse, rassi** või **nahavärvuse, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude** või **seksuaalse sättumuse** tõttu. Volinik nõustab ja abistab inimesi diskrimineerimist käsitlevate kaebuste ja hagide esitamisel.

Volinik võib alustada diskrimineerimiskahtluse korral uurimist, mille tulemusel valmib õiguslik hinnang ehk arvamus. 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.

Volinik ei saa määrata trahve ega teha ettekirjutusi diskrimineerimise lõpetamiseks. Samuti ei mõista volinik välja hüvitisi kahju tekitamise eest.

Voliniku kantselei on riigi ametiasutus ning selle teenused on tasuta.

Lisaks diskrimineerimisjuhtumite uurimisele seisab võrdõigusvolinik selle eest, et soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seadusega edendamistööd tegema kohustatud isikud teaksid oma kohustuste sisu. Voliniku ülesandeks on uurida, kuidas mõjutavad õigusaktid naisi ja mehi ning võrdse kohtlemise seadusega kaitstud erinevaid vähemusgruppe. Volinik nõustab nii riigi-kui ka kohaliku omavalitsuse asutusi soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse rakendamise küsimustes. Samuti on voliniku pädevuses teha Vabariigi Valitsusele ettepanekuid õigusaktide muutmiseks.

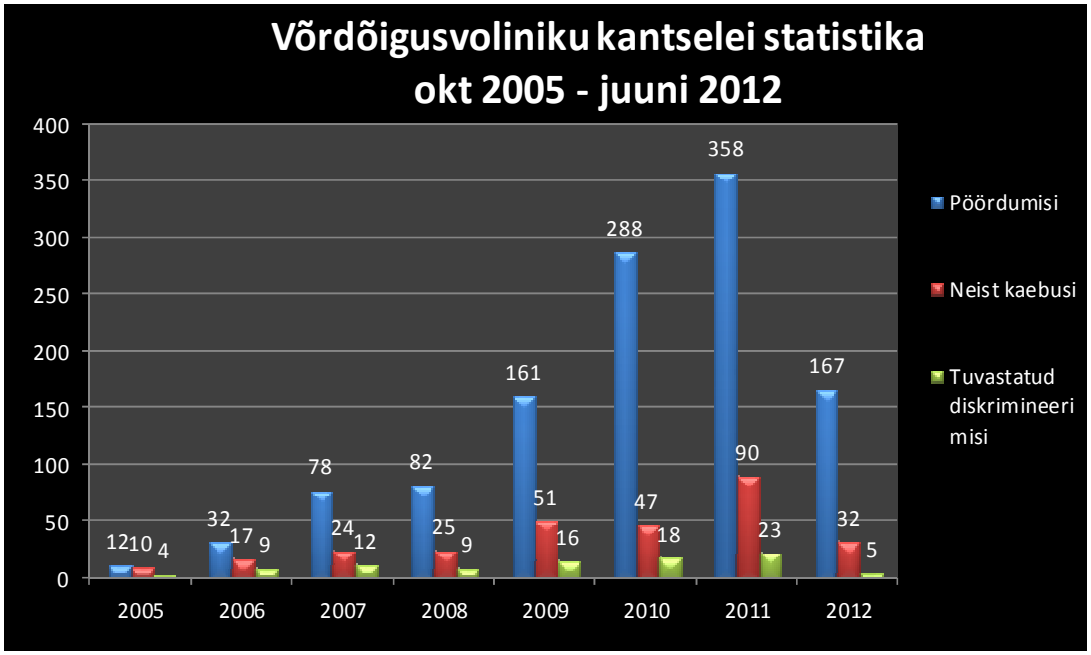
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamiseks teeb võrdõigusvolinik koostööd erinevate valitsusorganisatsioonide ja kodanikuühendustega. Samuti tegeleb volinik võrdse kohtlemisealase teadlikkuse tõstmisega.

Voliniku 2011. aasta töö arvudes

Pöördumisi voliniku poole: **358**

Diskrimineerimiskaebusi: **90**

Pöördumiste ja kaebuste arvu kasv 2005-2012



Koostööalased pöördumised: **190**

Pöördumisi Vabariigi Valitsuse ja valitsusasutuste ning kohaliku omavalitsuse üksuste ja nende asutuste poolt: **57**

Pöördumisi mittetulundusühingutelt ja sihtasutustelt: **29**

Meediaväljaannete pöördumisi: **48**

Kaebused

56% kaebustest esitasid naised, **41%** mehed ning **3%** asutused

50% kaebustest esitati soolise diskrimineerimise kahtlusega

9% kaebustest esitati seoses rahvusvähemuste muredega

6% kaebustest esitati seoses seksuaalvähemuste muredega

2% kaebustest esitati seoses puuetega inimeste muredega

Pöördumistele ja kaebustele vastamise kiirus

49% kõigist *kaebustest* (sh suulised pöördumised ning pöördumised, kus isik ei ole peale nõustamist soovinud avalduse edasist menetlemist) said lõpliku vastuse nädala jooksul

56% kõigist *kaebustest* said lõpliku vastuse kahe nädala jooksul

67% kõigist vastamist vajavatest *pöördumistest* said lõpliku vastuse nädala jooksul

Teadlikkuse tõstmine ja võrdõiguslikkuse edendamine

Volinik ja tema nõunik esinesid **42** avalikul üritusel ettekandega (vt ka nimekirja lisas)

140 personalitöötajale tutvustati võrdse kohtlemise põhimõtet

35 riigiametnikku koolitati sootundliku eelarvestamise teemadel

Voliniku kantselei eelarve kulude täitmise aruanne eurodes 31.12.2011 seisuga

Kulu liik	Eelarve	Täitmine
Tegevuskulud	60 136	61 061
Personalikulud	56 248	58 245
Majandamiskulud	3 538	2466
Sihtotstarbelised eraldised	350	350
Rahvusvahelise organisatsiooni liikmemaks	350	350

Voliniku vastused isikute pöördumistele

Ülevaate perioodil laekus volinikule kokku **358** pöördumist. Neist **90** olid kaebused seoses inimese kahtlusega, et teda on diskrimineeritud. Ülejäänud 268 pöördumist võib liigitada selgitustaotlusteks, märgukirjadeks ja teabenõueteks.

Diskrimineerimisega seotud avaldustest **23** juhul leidis volinik, et tegemist on võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega.

13 juhul volinik rikkumist ei tuvastanud.

13 valduse kohta ei olnud volinikul võimalik oma arvamust anda, kuna andmed avalduses olid puudulikud.

2 avaldust võeti tagasi enne arvamuse andmise menetluse lõppu.

35 avalduse lahendamine ei kuulunud voliniku pädevusse.

4 avalduse menetlemine on pooleli.

Alljärgnevalt tuuakse ära valik õiguslikest küsimustest, mille kohta volinik on andnud selgitusi, võtnud seisukoha või andnud arvamuse. Voliniku vastused on liigitatud diskrimineerimistunnuste kaupa, alustades soost ja lõpetades vanusega.

Sugu ja võrdne kohtlemine

2011. aastal pöörduti 159 korral võrdõigusvoliniku poole soolise võrdõiguslikkuse küsimuses. Neist 45 juhul kahtlustas isik, et teda on diskrimineeritud tema soo tõttu.

Töösuhted

Tööle värbamine ja valimine

Voliniku poole pöördus meessoost isik, kes leidis, et CV Keskuse töövahendusportaalis avaldatud AS Osorani töökuulutus diskrimineerib mehi, sest ettevõtte soovib palgata vaid naissoost raamatupidajaid.

Volinik saatis AS Osoranile järgmise sisuga märgukirja:

Teie tööpakkumine, mille kohaselt otsite ettevõttesse raamatupidajat, kes oleks naisterahvas ning kel vanust 35 või enam, rikub soolise võrdõiguslikkuse seaduse §-s 8 ja võrdse kohtlemise seaduse § 2 lõikes 2 sätestatud nõudeid.

Põhiseaduse §-s 12 sätestatud diskrimineerimise keeldu on täpsustatud mitmes seaduses, kõige põhjalikumalt võrdse kohtlemise seaduses (edaspidi VõrdKS) ning soolise võrdõiguslikkuse seaduses (edaspidi SoVS). Nii on VõrdKS § 2 lg 2 sätestatu kohaselt keelatud isikuid töö saamisel, kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel vanuse tõttu diskrimineerida. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 6 lg 2 p 2 kohaselt on tööandja tegevus sooliselt diskrimineeriv, kui ta kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud teisest soost isikutega võrreldes ebasoodsamasse olukorda. Veelgi enam, SoVS § 8 kohaselt on keelatud vaid ühest soost isikutele suunatud tööpakkumised. Erandina lubatakse selliseid kuulutusi avaldada, kui sugu on kutsetegevuse olemuse tõttu määrav nõue. Raamatupidaja ametikoha puhul ei ole sugu aga määrav nõue.

Tööle kandideerija sugu ja vanus ei näita seda, kas töötaja saab tööga hakkama, on usaldusväärne ja kohusetundlik. Pigem iseloomustavad töösoovijat tema haridus, varasem töökogemus, läbitud koolitused, motiveeritus jms näitajad. Seega peab tööandja suutma oma valikut põhjendada erinevate kvalifikatsiooni tõendavate näitajate abil nagu tööstaaž, haridus, töökogemus ja tööks vajalikud oskused ning muud selgeid eeliseid andvad oskused või põhjendused. Kui arvesse tulevad muud, tööga mitteseonduvad asjaolud, nagu kõnealloleva kuulutuse puhul on selleks isiku sugu ja vanus, siis on tegemist tööandjapoolse diskrimineerimisega.

Eeltoodule tuginedes leian, et taolise kuulutuse avaldamisega olete rikkunud seadustes sätestatud diskrimineerimiskeeldu. Taolise rikkumise korral on kannatanul õigus VõrdKS § 24 lõikele 1 ning SoVS § 13 lõikele 1 tuginedes nõuda sellise käitumise lõpetamist, tekitatud kahju hüvitamist ning lisaks mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist. Seetõttu peaksite olema valmis ühte sugupoolt ja vanemaid isikuid soosiva kuulutuse avaldamise eest ka diskrimineeritud isikutele hüvitist maksma.

Võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumine on karistatav ka väärteo- ja kriminaalkorras. Karistusseadustiku § 152 järgi on inimese soo alusel tema õiguste ebaseaduslik piiramine või inimesele ebaseaduslike eeliste andmine karistatav rahatrahvi või arestiga. Korduva taolise tegevuse eest on võimalik teo toimepanija kriminaalkorras vastutusele võtta ning karistada rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.

Soolise võrdõiguslikkuse ning võrdse kohtlemise voliniku pädevuses on SoVS ja VõrdKS nõuete täitmise jälgimine ning ta peab võtma tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise edendamiseks (VõrdKS § 16 p-d 1 ja 9). Seega palun edaspidi töökuulutuse avaldamisel ja uute töötajate värbamisel hoiduda ebavõrdsest kohtlemisest ning järgida soolise võrdõiguslikkuse seaduse ning teiste seadusega tööandjale seatud kohustusi ja keelde.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine on ka ettevõtja huvides, kuna võimaldab valida suurema hulga kandidaatide vahel.

Lapsega töölesoovija võrde kohtlemine

Voliniku poole pöördus avaldusega naine, kelle arvates on AS YY (edaspidi YY) teda töösuhtes ebavõrdselt kohelnud. Avaldusest selgub, et XX kandideeris YY Z-Keskuses asuva kaubahalli müüja-kassiiriks, kuid väidetavalt ei osutunud oma väikese lapse pärast valituks.

Voliniku arvamus

ASJAOLUD

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

09.2011 YY veebilehel teavitati võimalusest asuda müüja-kassiirina tööle YY Z-Keskuse kaubahalli.

6.09.2011 XX kandideeris müüja-kassiiri kohale.

14.09.2011 YY ja avaldaja vahel toimus töövestlus. Kohtumisel osalesid YY Z-Keskuse kaubahalli juhataja V.R., toidukaupade müügijuhataja M.R. ning XX. Hiljem liitus vestlusega kuivaineosakonna tooterühma juht M.K.

21.09.2011 XX kohtus kuivaineosakonna tooterühma juhi M. K.-ga.

23.09.2011 Juhataja V. R. helistas avaldajale ning teatas, et XX-i ei võeta tööle.

23.09.2011 XX saatis YY üldaadressile kirja. Avaldaja väitis, et töö alustamise päev oli juba kokku lepitud, kui juhataja helistas ning teatas, et teda ei võeta tööle. Ainsa põhjusena nimetas juhataja asjaolu, et XX-l on väike laps.

27.09.2011 YY müügidirektor M.B. vastas avaldajale, et tema tööle võtmata jätmise põhjuseks olid XX poolt seatud tööajapiirangud. YY eeldab müüja-kassiiri ametikohal valmidust töötada graafiku alusel, kus töövahetus langeb ajavahemikku kell 8.00–23.00.

MENETLUSOSALISTE SEISUKOHAD

XX väidab, et kandideeris YY Z-Keskuse kaubahalli müüja-kassapidajaks. Ta käis kahel vestlusel ning viimasel kohtumisel leppis kuivaineosakonna juhatajaga kokku töö alustamise kuupäevas ning tööajas. Avaldaja pidi 26. septembril 2011 (esmaspäev) alustama tööd kuivaineosakonnas. Tööajaks lepiti kokku kell 9.00–17.30. Reedel, s.o 23. septembril helistas aga kaubahalli juhataja ning teatas, et teda ei võeta tööle. Tööle mittevõtmise põhjusena nimetas juhataja avaldaja väikest last.

YY esitas oma 14. oktoobri 2011. aasta ja 8. märtsi 2012. aasta vastustes voliniku saadetud teabe nõudmistele järgmised selgitused:

1) XX esitas 6. septembril 2011 YY veebilehel avalduse sooviga kandideerida YYZ-Keskuse kaubahalli müüja-kassiiri ametikohale. Kandideerimisavalduses ei küsitud laste olemasolu vm perekondlikke andmeid.
2) 14. septembril 2011 toimus kohtumine, milles osalesid majajuhataja V. R., toidukaupade müügijuht M. R. ja XX. Hiljem kutsuti vestluse juurde ka kuivaineosakonna tooterühma juht M. K. Kohtumisel räägiti XX varasemast töökogemusest, varasemast kokkupuutest YY-ga ning XX ootustest töökohale. Majajuhataja V. R. selgitas XXle YY kaubahalli töötajate tööaja

eripära; asjaolu, et müüja-kassiirid töötavad vahetustes ning kaupluse lahtioleku ajad on kell 8 – 23, sellesse ajavahemikku on paigutatud 8–10tunnised vahetused. XX kinnitas, et tal ei ole tööaega puudutavaid piiranguid, ta soovib töötada täistööajaga ning vahetustega töö kaubahalli lahtiolekuaegadel talle sobib. Tööandja esindajad ei esitanud XXle eraelulisi küsimusi. XX teatas kohtumisel omal algatusel, et tal on laps. Samas tunnistas V. R. oma seletuskirjas, mille koopia volinikule saadeti, et küsis tööle kandideerijalt pärast lapse olemasolust teadasaamist, kuidas XX emana hakkama saab, kui töö lõpeb kell 22. Vestluse lõppedes lubati XXga ühendust võtta.

3) 21. septembril 2011 toimus uus kohtumine kuivaineosakonna tooterühma juhiga. Kohtumise eesmärgiks oli tööle sooviva isikuga kohtumine ja täiendav vestlus kandideerimisfaasis. Kohtumisel oli XX hoiak üleolev ning suhtumine YY töökeskkonda, kaubavalikusse ja hindadesse halvustav. Lisaks märkis XX, et ei saa käia tööl vahetustega ja kaupluse lahtiolekuaegadel, kuna lasteaed on lahti kell 8.30–19.00. Tooterühma juhi M. K. ja XX vahel ei sõlmitud mingeid kokkuleppeid. M. K. tundis kohtumisel huvi, millal saaks XX teoreetiliselt tööle asuda, kui ta osutuks valituks.
4) XXga ei lepitud kokku tööleasumise aega või töölepingu sõlmimise aega. Kui XXle oleks pakutava müüja-kassiiri ametikohaga kaasnevad tingimused sobinud ning vastava tootegrupi juht oleks hinnanud töötaja sobivaks, oleks töölepinguga seonduvaga tegelenud vastavat volitust ja pädevust omavad isikud, eelkõige personaliosakonna töötajad. Kuna XX isikuomadused ja tööajapiirangud antud töökohale ei sobinud, siis ei jõudnud pooled ka töölepingu ettevalmistamise või sõlmimise kokkuleppeni.
5) 23. septembril 2011 teatas juhataja V. R. telefoni teel XXle, et YY peab talle eitavalt vastama, kuna kohtumisel tootegrupi juhiga selgus, et XXle ei sobi pakutav vahetustega töö tööajapiirangute tõttu, st XXle ei ole võimalik tema poolt soovitud tingimustel tööd pakkuda.
6) XX teatas esimesel ehk 14. septembril 2011 toimunud kohtumisel omal algatusel, et tal on laps, kuid kinnitas, et talle sobib YY poolt pakutav tööajakorraldus. Peale seda vestlust võttis YY esindaja ise XXga ühendust ja kutsus teda kohtumisele. Eeltoodu lükkab ümber XX väited diskrimineerimisest.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 lg 1 kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimiskeelu. Sätte teisest lausest tulenevalt ei tohi kedagi diskrimineerida tema soo tõttu.

Töölepingu seaduse § 3 lõike 1 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest ning järgima võrdse kohtlemise põhimõtet.

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. Kui tööandja jätab mainitud põhjustel isiku tööle valimata, loetakse tema tegevust diskrimineerivaks (SoVS § 6 lg 1 ja lg 2 p 1).

Töölepingu seaduse § 11 kohaselt ei või tööandja töövestlusel nõuda töölesoovijalt andmeid, mis puudutavad tema eraelu või mis ei ole seotud tema sobivusega pakutavale töökohale. Eelmainitud sätet täpsustatakse SoVS § 6 lõikes 4, mis keelab tööandjal nõuda tema poole tööleidmise sooviga pöördunud isikult lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega seonduvaid andmeid.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 4 sätestab jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte. Nimetatud paragrahvi lõike 1 kohaselt peab avaldaja esitama faktilised asjaolud, mille kohaselt võib eeldada, et

toimunud on diskrimineerimine. Vastustaja seevastu peab sama paragrahvi lõikest 2 tulenevalt tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.

ÕIGUSLIK HINNANG

XX hinnangul jäeti ta müüja-kassiiriks tööle võtmata ning selle ainsaks põhjuseks oli see, et ta on väikelapse ema. Oma väidete põhjendamiseks kirjeldas avaldaja toimunut, mis oli SoVS § 4 lõike 1 kohaselt piisavaks aluseks voliniku menetluse alustamiseks.

Vastustaja seevastu leidis, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Avaldaja jäeti kõrvale, kuna tema isikuomadused ei olnud müüja-kassiiri töö jaoks sobivad, samuti ei sobinud avaldajale vahetustega töö kaubahalli lahtiolekuaegadel. Oma väidete kinnituseks esitas vastustaja volinikule XX tööle värbamisega kokkupuutunud YY töötajate seletused, samuti YY Z-Keskuse kaubahalli kuivaineosakonna töötajate töögraafikud, töölepingu näidise ning XX kandideerimisavalduse.

Voliniku menetluse käigus kogutud materjalidest nähtub, et poolte vahel on vaidlus selles, kas kokkuleppele jõuti töölepingu tingimustes töölepingu seaduse § 5 tähenduses. Avaldaja sõnul leppis ta kuivaineosakonna juhatajaga kokku nii esimese tööpäeva kuupäeva kui ka tööaja alguse ja lõpu osas. Vastustaja väitel oli tegemist lepingueelsete läbirääkimistega ning siduvaid kokkuleppeid ei sõlmitud.

YY on selgitanud oma vastuses volinikule, et müüja-kassiiri töö eeldab vahetustega tööd kaupluse lahtiolekuaegadel ajavahemikus kell 8–23. Tööaja kestuseks on 8–10 tundi. Ka täistööajaga müüja-kassiiri töölepingu näidise kohaselt sõltub töövahetuse pikkus, selle algus ja lõpp tööandja poolt koostatud vahetuste ajakavast.

Võrdse kohtlemise põhimõtte võimaliku rikkumise kohta arvamuse andmiseks on käesolevas asjas vajalik hinnata, kas XX-i koheldi tööle võtmisel ning töötingimuste seadmisel tema lapsevanemaks olemise tõttu halvemini kui teda oleks koheldud, kui ta ei oleks lapsevanem või võrreldes temale osaks saanut mõne teise samalaadses olukorras oleva isiku kohtlemisega. Samalaadses olukorras olnud isik ongi võrdlusisikuks, kelle kohtlemist kõrvutada avaldajale osaks saanuga.

Kuna käesolevas asjas on pooled erimeelel olulises küsimuses, kas värbamisotsus oli 23. septembriks 2011 juba langetatud või olid lepingueelsed läbirääkimised alles pooleli, ning voliniku menetluse käigus ei ole saanud teatavaks teisi isikuid, kes kandideerisid YY Z-Keskuse kaubahalli tööle samaaegselt avaldajaga ning keda oleks koheldud teistmoodi kui avaldajat, siis tuleb vaadata situatsiooni laiemalt ning analüüsida YY Z-Keskuse kaubahalli töökollektiivis kehtinud tööajakorraldust. Sellise analüüsi tegemiseks on võrdlusisikuteks teised kuivaineosakonna töötajad. Volinikule vastustaja poolt esitatud andmete järgi töötas 2011. aasta septembris ja oktoobris kuivaineosakonnas seitse isikut.

Osakonna 2011. aasta septembri ja oktoobri kuu töövahetusgraafikust selgub, et avaldaja poolt nimetatud tööaegadel (kell 9.00–17.30) ei teinud tööd ükski osakonna töötaja. Töövahetusgraafiku järgi algas osakonna töötajatel septembris ja oktoobris hommikune vahetus kell 7.00–8.00 ning teine (õhtune) vahetus ajavahemikul kell 11.00–13.30. Vahetus lõppes hommikuse vahetuse töötajatel kell 15.30–18.30 ning õhtusel vahetusel kell 20.30–23.00. Seitsmest töötajast kuuel oli nii hommikusi kui

ka õhtuseid vahetusi. Kuivaineosakonna töötajatest vaid ühel olid kõnealloleval perioodil üksnes hommikused vahetused, ent nimetatud isik asus tööle alles 24. oktoobril 2011 (st pärast vaidlusaluse värbamisprotsessi toimumist), mistõttu vaatlusalusel perioodil jõudis ta tööl käia vaid kuus päeva.

Eeltoodust tulenevalt pean usutavaks YY selgitusi selles osas, et töötajatelt eeldati valmidust vahetustega tööks ning vastustaja ei soovinud XX puhul teha erandeid. Seadmata kahtluse alla XX väiteid, leian, et kõnealloleval juhul võis olla tegemist vääriti mõistmisega ning tegelikkuses ei olnud YY valmis XXle viimase poolt mainitud tingimustel tööd pakkuma.

Toodud seisukohta kinnitab asjaolu, et väidetavalt sõlmis XX kokkuleppe osakonna juhataja M. K.-ga. Nimetatud isik ei saanud anda siduvaid lubadusi, kuivõrd tal ei olnud töölepingu sõlmimiseks volitusi. XXga vesteldi tema võimaliku tööle asumise osas kahel korral. Esimesel korral osalesid nii majajuhataja kui toidukaupade osakonna juhataja. Seega pidi avaldaja aru saama, töölepingu tingimustes kokkuleppimiseks ei piisa pelgalt tooterühma juhi otsusest.

Tööandjal on SoVS § 11 lg 1 p-st 3 tulenevalt kohustus tõhustada töötajate võimalusi ühitada töö ja pereelu ning tulenevalt sama seaduse § 5 lg 2 p-st 1 võib ta teha väikelaste vanematele soodustusi. Samas ei saa töötaja nõuda töölepingu sõlmimist tööandjale ülemääraseid kulutusi põhjustavatel tingimustel. Töötamine ajavahemikus kell 9.00–17.30 ei olnud YYZ-Keskuse kaubahalli müüja-kassiiri ametikoha puhul tavaline ning nagu selgus vastustaja selgitustest eeldanuks avaldajale eraldi graafiku tegemine osakonnasiseseid ümberkorraldusi.

Ülaltoodule tuginedes leian, et AS YY on menetluses tõendanud, et ei ole avaldajat tema lapsevanemaks olemise ning perekondlike kohustuste täitmise tõttu diskrimineerinud.

Töötingimused
Võrdse töö eest võrdne palk

Voliniku poole pöördus naine, 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 krooni. 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.

Voliniku arvamus

Voliniku menetluse käigus said 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.

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

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.

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

1) Avaldajale on säilitatud tema ametikoht, kuivõrd klienditeeninduse 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 lepitakse 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 turvasektori 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

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

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.

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.

Tulenevalt SoVS § 6 lg 2 punktidest 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.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lg 1[1] 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.

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

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.

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.

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

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]

ÕIGUSLIK HINNANG

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine kokkulepitud tööga kindlustamisel

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.

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

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

[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.

muuhulgas arvesse kliendihalduri tööl oldud aega, töökogemust, läbitud koolitusi, tööalaseid teadmisi ja atesteerimistulemusi. Samuti on AS G4S sedastanud, et „äriklientide süsteemid on 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.

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].

Samuti viitavad kliendihaldurite erinevate ametijärkude tegelikule olemasolule erinevused reaalselt 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.

Veelgi enam, käesolevas asjas ei ole määrava tähtsusega, kas töölepingud, ametijuhendid või äriühingu sisedokumendid sisaldavad sõnaselgeid viiteid erisustele kliendihaldurite ametijärkude 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 reaalselt korraldatud selliselt, et ühed teenindavad vaid erakliente ning teised ärikliente.[6] Samuti tehakse erineva ametijärguga kliendihalduritel vahet tööandja töötasustamise alustes.

[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.

Ärikliendihalduritel on tegelikkuses ka suurem töötasu kui erakliendihalduritel (vt mh ka tabelit allpool).

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.

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]

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“.

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 võtvad 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

[7] Vt lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmisega seoses ebavõrdse kohtlemise tuvastamise kohta K. Albi, M. Sepper jt. (2010) Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne, lk 27.
[8] Tsiteeritud lauseosa AS G4S 20. detsembri 2010. aasta vastusest, lk 3.

faktiliselt ebasoodsamasse olukorda just naised. Lisaks AS-i G4S esitatud andmetele näitab ka üleriiklik statistika, et ülekaalukas enamuses jäävad lapsehoolduspuhkusele naised.[9]

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.

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, meiliallkirjast, samuti on selles nt aine „Vihjeid õigekirjale“ jms. Ehkki ka loetletud aspektides võib organisatsioonis palju muutuda, ei tähenda see, et nädalasest 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 üleüldisele tendentsile, kasutavad lapsehoolduspuhkust valdavas enamuses naised, asetab selline

[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/Dokumendid/V2ljaanded/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).

praktika ebasoodsamasse olukorda just naistöötajad, kelle võimalusi teha oma teadmistele, oskustele ja kogemustele 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.**

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.

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

[10] Samas, lk 2.

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

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

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.

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

Antud juhul on avaldajaga võrdväärses 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 võrdlusisikutena 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 suurärikliientide teenindamine, st kes teevad sama tööd, mida avaldaja tegi enne lapsehoolduspuhkusele jäämist. Kuivõrd nimetatud võrdlusisikutest on ühe töötaja ametinimetuseks AS G4S edastatud andmete kohaselt klienditoe spetsialist, siis teda ma võrdlusisikute hulka ei arva.

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

Võrdlusandmed avaldaja ja võrdlusisikute 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.

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.

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

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

nõusolekuta ei saa talle müügi- ja klienditeenindusdivisjoni töötasustamise aluste p-s 3.6. nimetatud katseajaga töötajat puudutavaid sätteid kohaldada.[13]

Vastustaja väidab, et ta ei saa ühepoolselt tõsta lapsehoolduspuhkusel 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 lapsehoolduspuhkusel 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 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.

<u>Ohvristamine</u>

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 1^1, 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.

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

Lapsehoolduspuhkuselt naasva naisametniku ebavõrdne kohtlemine

Voliniku poole pöördus naisametnik, kelle sõnul töötab ta Justiitsministeeriumi haldusala asutuses üldosakonna juhataja ametikohal. Tema töösuhe peatus seoses rasedus-, sünnitus- ja lapsehoolduspuhkusega. Avaldaja sõnul on tema ametipalk mainitud asjaolu tõttu jäänud 2007. aasta tasemele ning on kolmandiku võrra väiksem teisele juhatajale ja tema asendajale määratud palgast.

Voliniku selgitused

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 3 lg 1 p 3 ning § 5 lg 1 kohaselt on keelatud isiku otsene sooline diskrimineerimine. Otsene sooline diskrimineerimine on ka see, kui isikut koheldakse ebasoodsamalt tema lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu. Lapsehoolduspuhkusel viibimine on seotud isiku perekondlike kohustustega.

Avalikele teenistujatele laieneb muuhulgas töölepingu seaduse § 18 lg 5. Nimetatud sätte kohaselt on rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel naisel õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus töölt äraoleku ajal. Koostoimes soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p-ga 3 laieneb see õigus ka lapsehoolduspuhkuselt naasnule.

Soolise võrdõiguslikkuse volinik on 2008. aastal kujundanud sarnases küsimuses oma seisukoha. Selles sedastati järgmist:

„Seadusega vastuolus on juhi käitumine ka siis, kui ta on teiste ametnike palka tõstnud, ent tõstab lapsehoolduspuhkusel viibinu palga samale tasemele alles mõne aja pärast peale tööle naasmist. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 5 lg 1 järgi on keelatud isiku otsene sooline diskrimineerimine, st. muuhulgas seda, et isikut ei tohi kohelda ebasoodsamalt tema perekondlike kohustuste täitmise tõttu. Lapsehoolduspuhkusel viibimine on seotud isiku perekondlike kohustustega, kuna vanematel on õigus ja kohustus kasvatada oma last ning lapsehoolduspuhkust antakse kuni kolmeaastase lapse kasvatamiseks. Seega kui asutuse juht maksab töötajale väiksemat palka seetõttu, et isik on tulnud lapsehoolduspuhkuselt, siis on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega, mis on SoVS § 5 lg 1 kohaselt keelatud. Kannatanud isikul on õigus vastavalt SoVS § 13 lõigetele 1 ja 2 nõuda kahju hüvitamist, sellise käitumise lõpetamist ning rikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist.

Kui teiste samal ametikohal töötavate kolleegide palka tõsteti sel ajal, kui ametnik viibis rasedus- ja sünnituspuhkusel (vt puhkuseseaduse § 27) ning antud palgatõus ei laiene talle koheselt pärast lapsehoolduspuhkuselt naasmist, on lisaks eeltoodud ebavõrdsele kohtlemisele rikutud ka naistöötajate erikaitset seoses raseduse ja sünnitamisega. Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2006/54/EÜ artiklile 15 vastavalt on naisel õigus kasutada tööle naastes paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal. Sama direktiivi artiklist 1 tulenevalt loetakse töötingimuste hulka ka töötasu.“

Lisaks voliniku arvamuse palumisele on ametnikul avaliku teenistuse seaduse § 160 lõikest 1 tulenevalt õigus nõuda halduskohtus akti seadusevastaseks tunnistamiseks või siis pöörduda

õiguskantsleri poole, kes tulenevalt õiguskantsleri seaduse § 19 lõikest 1 jälgib, et riigiasutus järgiks põhiõiguste tagamise põhimõtet ning head haldustava.

Volinik algatas kaebuse pinnalt uurimismenetluse ning esitas vastustajale kaks teabe nõudmist. Avaldaja otsustas vastustajalt selgituste ja vajaliku tõendusmaterjali saamise järel pöörduda halduskohtusse. Halduskohtusse pöördumisel nõustati avaldajat voliniku kantseleist.

Muud töötingimused

Voliniku poole pöördus naissoost kaugliini bussijuht, kes on oma tööandja juures ainuke naisbussijuht. Avaldaja soovis teada, kas tema õigusi on rikutud, kui ta peab töölähetustel ööbima ühes toas meeskolleegiga, sest firmal on üüritud kahetoaline korter, kuhu majutatakse korraga kolm autojuhti.

Voliniku selgitused

Volinik selgitas, et tegemist on soolist võrdõiguslikkust puudutava küsimusega, kuivõrd on seotud meeste ja naiste võrdsete võimalustega tööle või kutsealale pääsemisel ning oma kutsealal tegutsemisel.

Volinik täpsustas, et Eesti seadused ei reguleeri üksikasjalikult töölähetuse majutust puudutavaid küsimusi. Üldised normid töökeskkonnale on sätestatud töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (edaspidi TTOS). Nimetatud seaduse § 11 lõike 2 kohaselt peavad töötajate olmeruumid (sh puhkeruumid ja muud elukondlikud ruumid) olema ehitatud ja sisustatud nii, et nad arvestavad töötingimusi, töötajate arvu ja soolist koosseisu. Lisaks on tööandja soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 11 lg 1 punktist 3 tulenevalt kohustatud kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui meestele. Seega peab tööandja arvestama muuhulgas töötaja soost tulenevate vajadustega ning kõrvuti meestele ja naistele eraldi riietus- ja pesemisvõimaluste tagamisega peab arvestama ka majutuse korraldamisel sellega, et töötaja ei tunneks end oma soo tõttu ebamugavalt.

Probleemi lahendamiseks soovitas volinik pöörduda avaldajal kõigepealt ettevõtte töökeskkonna voliniku poole, kellel on TTOS § 17 lg 6 punktist 1 tulenevalt õigus teha ettepanekuid töökeskkonna parandamiseks. Lisaks on avaldajal õigus pöörduda olukorra paremaks muutmiseks oma ametiühingu esindaja või Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu poole, kel on võimalik küsimus tõstatada tööandjaga sõlmitava kollektiivlepingu arutelul.

Seksuaalne ahistamine

Voliniku poole pöördus TÜ Kliinikumi raviasutuse naistöötaja, keda oli patsient seksuaalselt ahistanud. Kuivõrd toimunu kirjeldus viitas karistusseadustikus kvalifitseeritava süüteo toimepanemisele, siis soovitas volinik tal esitada avalduse politseile. Avaldaja pöörduski politseisse. Põhja Prefektuur otsustas kriminaalmenetlust mitte alustada ja edastas avaldajale kriminaalmenetluse alustamata jätmise teatise. Seepeale saatis volinik Põhja Prefektuurile märgukirja. Märgukirjas sedastas volinik järgmist (toodud ära lühendatud kujul):

Kriminaalmenetluse alustamata jätmise teatises olete asunud seisukohale, et toimunus puuduvad karistusseadustiku (edaspidi KarS) §-des 121 ja 142 kvalifitseeritava kuriteo tunnused, sest ei ole teada, kas ahistamine tekitas kannatanule füüsilist valutunnet, mistõttu ei alustata asjas kriminaalmenetlust. Lisaks leiate, et avaldaja võiks moraalse kahju nõude olemasolu korral pöörduda tsiviilkohtusse.

Vaidlustamata Teie seisukohti kriminaalmenetluse alustamata jätmise osas, olen seisukohal, et kirjeldatud juhtum on kvalifitseeritav väärteona ning käsitletavas asjas tuleb kaaluda menetluse alustamist KarS § 152 lg 1 või § 262 alusel. Mõistagi jääb avaldajale õigus pöörduda moraalse kahju hüvitamiseks kohtusse, mis aga ei välista juhtumi menetlemist politseiasutuse poolt.

Karistusseadustiku § 152 lg 1 sätestab vastutuse võrdõiguslikkuse põhimõtte rikkumise eest. Nimetatud lõike järgi on muuhulgas karistatav inimese õiguste ebaseaduslik piiramine tema soo tõttu ehk sooline diskrimineerimine. Avaldaja poolt kirjeldatud teoga teotati tema au, rikkudes sellega põhiseaduse §-st 17 tulenevat inimväärikuse austamise põhimõtet. Samuti riivati tema õigust seksuaalsele enesemääramisele, eirates seega põhiseaduse §-s 26 sätestatud õigust perekonna- ja eraelu puutumatusele. Seega on V. V. avaldaja õigusi ebaseaduslikult kitsendanud.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 3 lg 1 p-de 3 ja 5 järgi on otsene sooline diskrimineerimine muuhulgas seksuaalne ahistamine, milleks on adressaadile soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Tulenevalt SoVS § 5 lõikest 1 on sooline diskrimineerimine keelatud. V. V. poolt toimepandud tegu on käsiteldav seksuaalse ahistamisena SoVS § 3 lg 1 p 5 tähenduses. V.V. ei ole ka oma teguviisi eitanud.

Isegi juhul, kui leiate, et toimepandud tegu ei vasta KarS § 152 lg 1 kirjeldatud teo tunnustele, leian, et taolise teo puhul peaks kaaluma menetluse alustamist avaliku korra rikkumist käsitleva KarS § 262 alusel. Nimetatud paragrahvi järgi on karistatav avalikus kohas teiste isikute rahu rikkumine. Avalikuks kohaks peetakse üldjuhul paika, kuhu on ligipääs ka kolmandatel isikutel, kes pole õigusrikkujaga isiklikult seotud (Riigikohtu lahend nr 3-1-1-102-03). Riigikohus on avalikuks kohaks lugenud ka talli (3-1-1-29-10), vangla eluruumi (3-1-1-32-96) ning isiku töökoha, vaatamata sellele, et toimumispaigal ei viibinud teisi isikuid (3-1-1-134-96).

Raviasutus on seaduse mõistes avalik koht.

Volinikuna on minu pädevuses soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmise jälgimine, nõustan valitsusasutusi soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist käsitletavates küsimustes ning pean võtma tarvitusele meetmeid soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamiseks (võrdse kohtlemise seadus § 16 p-d 1, 6 ja 9).

Eeltoodust tulenevalt palun Teil kaaluda alustada nimetatud asjas väärteomenetlust. Lisaks palun edaspidi sarnastes asjades pidada silmas Eesti Vabariigi põhiseaduses, karistusseadustikus ning soolise võrdõiguslikkuse seaduses võrdse kohtlemise kohta sätestatut.

Põhja Prefektuuri vastuses leiti, et mitte iga seksuaalse alatooniga käitumine ei ole käsitatav seksuaalse ahistamisena. Avaldaja tundis peale väga eaka meespatsiendi poolt oma rindadest haaramist ilmselgelt ebamugavust, oli ootamatust käitumisest ehmunud, väljendas koheselt teo lubamatust tõrjudes meest ning teavitas juhtkonda toimunust. Prefektuuri sõnul tundis kannatanu ennast eelkõige solvatuna. Eraisiku solvamine ei ole aga karistusõiguslikult kaitstav õigushüve, niisamuti kui pelgalt intiimsfääri tungimine ning keha puutumatuse riive valu põhjustamata.

Vastuses sedastati, et kõrges eas patsient käitus kohatult riivates teenindaja kehapuutumatust seksuaalse alatooniga teo tagajärjel, solvas teda, kuid toimunut ei saa käsitada seksuaalse enesemääratlusõiguse riivena. Tegu ei olevat kvalifitseeritav ka avaliku korra rikkumisena karistusseadustiku § 262 järgi, sest avaliku korra rikkumisena saab vaadelda vaid tegu, millega rikutakse seda pealt nägevate kõrvaliste, asjasse mittepuutuvate isikute avalikku õigusrahu piisavalt intensiivselt. Samuti leidis tegu leidis aset privaatses ruumis, milline on olemuslikult ettenähtud ruumina, kuhu kõrvalistel isikutel raviprotseduuri ajal juurdepääsu ei ole. Kuivõrd privaatne protseduuriruum ei ole käsitletav avaliku kohana, et ole alust kaaluda, kas protseduuri selgitava teenindaja rindades haaramine on käsitletav KarS § 262 järgi karistatava teona. Veel leidis prefektuur, et tegu on eelkõige juhtumiga, kus isik peaks oma õigusi kaitsma tsiviilkohtus toetudes võlaõigusseadusele.

Seksuaalne ja sooline ahistamine

Võrdõigusvoliniku poole pöördusid avaldusega kaks õpetajat. Pöördujate kahtluste kohaselt ahistas kooli direktor 2010. aasta septembrist kuni 2011. aasta veebruarini seksuaalselt mitmeid gümnaasiumis õppivaid tüdrukuid ning kooli naisõpetajaid. Avaldajad lisasid pöördumisele ühe õpilase ning nelja õpetaja kirjeldused toimunu kohta.

Volinik pöördus võrdse kohtlemise seaduse § 17 lg 4 alusel avaldajate, tunnistajate, vastustaja ning teiste asjaolude kohta teavet omavate isikute poole, et saada seletusi väidetava seksuaalse ahistamise kohta ning ärakirju dokumentidest, mis tooksid selgust kaebuses viidatud olukorra kohta. Kokku kuulas volinik silmast silma vestluse käigus ära 11 isiku ning telefoni teel ühe isiku selgitused.

Voliniku arvamus[14]

Käesolevas asjas on tegu õpetajate kaebusega kooli juhi vastu. Kooli juhile heidetakse muuhulgas ette ka õpilaste seksuaalset ahistamist. Minu hinnangul on nii menetluses osalenud õpetajatel kui ka õpilastel põhjendatud hirm ohvristamise ees, st eksisteerib reaalne oht, et isikutele, kes on käesoleva menetluse raames toetunud oma õigustele soolise võrdõiguslikkuse seaduse tähenduses, andnud tunnistusi direktori vastu vms, võib vastustaja põhjustada negatiivseid tagajärgi või kohelda neid muul viisil pahatahtlikult. Muuhulgas annab põhjust nii arvata asjaolu, et voliniku menetluse käigus on mitmed tunnistusi andnud naised oma sellist hirmu sõnaselgelt väljendanud, samuti on väidetavalt võtnud direktor kahel korral mõjutamise ja/või hirmutamise eesmärgil telefonitsi ühendust menetlusse puutuvate isikute või nende lähedastega. Eeltoodule tuginedes olen otsustanud, et käesolevas arvamuses viitan kõigile avaldajatele ning tunnistusi või selgitusi andnud isikutele leppenimede abil. Samuti olen eelkõige alaealiste isikute kaitse eesmärgil muutnud käesolevas arvamuses anonüümseks vastustaja ja tunnistajate selgitustes esinevad isikud. Isikute pärisnimed on teada vaid volinikule.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

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

Töölepingu seaduse § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 3 lg 1 punktidest 3, 5 ja 6 tulenevalt on otsene sooline diskrimineerimine ka seksuaalne ahistamine ning sooline ahistamine.

<u>Seksuaalne ahistamine</u> on mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

[14] Alljärgnevalt on toodud ära voliniku arvamuse lühendatud isikustamata versioon.

Sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Tööandjal on SoVS § 11 lg 1 p-i 4 järgi kohustus hoolitseda, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud seksuaalse ja soolise ahistamise eest. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest vastavalt SoVS § 6 lg 2 p-le 5 juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma seksuaalse või soolise ahistamise aset leidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada.

Sooliseks diskrimineerimiseks loetakse ka isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud õigustele ja kohustustele või toetanud teist isikut tema soolise võrdõiguslikkuse seaduses sätestatud õiguste kaitsel (SoVS § 5 lg 1[1]). Õigusteaduslikus kõnepruugis nimetatakse kirjeldatud survemeetmeid ohvristamiseks.

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

ÕIGUSLIK HINNANG

Esiteks käsitlen küsimust, kuidas on tõendatud õpetajate ja ühe õpilase esitatud väited, et direktor on neile lähenenud, teinud eraelusse puutuvaid ja/või ebasobivaid halvustavaid või solvavaid märkusi ja/või ettepanekuid ning neid ebasobivalt puudutanud.

Õpilane A pikka viibimist direktori kabinetis oktoobris 2010 ning tema reaktsiooni kabinetist lahkumisel nägi pealt õpetaja B. Õpilane A puudutamist direktori poolt keegi pealt ei näinud, samuti ei kuulnud keegi pealt õpilane A eraelusse puutuvate küsimuste esitamist. Küll aga rääkis õpilane A toimunust õpilane B-le ning õpetaja A-le. Mõlema isiku jutt juhtunu kohta on suures osas kattuv ning nad kinnitavad juhtunut õpilane A-lt kuuldu põhjal. Kaudselt tõendab toimunut õpetaja H, kes väidab, et õpilane A-ga oli 2010. aasta lõpus nähtavalt midagi lahti. Samuti olen tutvunud direktori poolt õpilane A-le saadetud e-kirjaga ning õppenõustamiskeskuse sotsiaalpedagoog-nõustaja kirjaliku ülevaatega 11. märtsist 2011, mis puudutab õpilane A ütlusi vestlusel temaga.

Leian, et mul ei ole põhjust kahelda õpilane A antud tunnistuse ususes ega eelnimetatud isikute tunnistustes, mis puudutavad õpilane A-ga juhtunut.

Õpetaja C puudutamist direktori poolt nägi vahetult pealt õpetaja D. Direktori poolset lähenemissoovi ning õpetaja C tõrjuvat hoiakut tõendab õpetaja E. Samuti oli õpetaja C kaevanud teiste seas õpetaja H-le, et direktor „kipub käperdama“, kui temast eemale ei hoia.

Leian, et mul ei ole põhjust kahelda õpetaja C antud tunnistuse ususes ega eelnimetatud isikute tunnistustes, mis puudutavad õpetaja C-ga juhtunut.

Teiste ärakuulatud isikute ütlustes viidatud direktori tegevusel ei ole olnud pealtnägijaid, keda oleksin saanud selgituste saamiseks ära kuulata.

Seksuaalse ahistamise juhtumi puhul, kus väidetavaid ahistatuid on mitmeid, on ahistatu ütlustel tõendina suurem kaal. Euroopa esimese astme kohus on leidnud, et kui ahistaja vastu annab ühe isiku asemel tunnistusi mitu, kes kõik väidavad, et neile on osaks saanud sarnane soovimatu kohtlemine, on ahistatu ütlustel suurem kaal kui siis, kui tunnistusi annab vaid üks isik.[15]

Lisaks eelnimetatud põhimõttele, mis tuleneb Euroopa esimese astme kohtu lahendist, kõneleb selgitusi andnud isikute ütluste usutavuse kasuks see, et neis kirjeldatakse sarnast käitumismustrit:

1) Käest või õlast puudutamist või silitamist direktori poolt mainisid õpilane A, õpetaja D, õpetaja F, õpetaja G ning õpetaja I. Pealt oli sellist kolleegide puudutamist näinud õpetaja B.

2) Selja silitamist või käega üle selja tõmbamist direktori poolt mainisid õpetaja F ja õpetaja C.
3) Riiete puudutamist direktori poolt mainisid õpetaja F ja õpetaja G. Kusjuures õpetaja F väidab, et riiete puudutamise eesmärk oli puudutada tema tagumikku.
4) Direktori poolt tehtud ettepanekuid ühiseks vabaaja veetmiseks mainisid õpetaja C, õpetaja F ning õpilane A.
5) Hellitusnimede ja/või -väljendite ning naiste kohta käivate pejoratiivsete väljendite kasutamist mainisid õpetaja C ja õpetaja G ning seda kinnitab sõnaselgelt ka direktor ise.
6) Direktori poolt nende n-ö isiklikku ruumi tungimist või väga lähedale tulekut suhtlemisel mainisid õpetaja C, õpetaja E ja õpetaja G ning õpilane A.
7) Õpetaja C ja õpetaja F kirjeldasid, et neil oli direktori suhtes tõrjuv käitumine, aga viimane ei teinud sellest välja.
8) Õpetaja C, õpetaja E, õpetaja F, õpetaja G ja õpilane A väitsid kõik, et püüdsid direktoriga silmast silma kohtumist vältida, sest direktor oli tõrjumisest hoolimata neid puudutanud, neile lähenenud ja/või üritanud neile füüsiliselt väga lähedale tulla, samuti teinud ettepanekuid kohtuda väljaspool töö- või kooliaega.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 5 järgi on käitumine või tegevus seksuaalne ahistamine, kui see on: 1) adressaadile <u>soovimatu</u>, 2) <u>seksuaalse olemusega</u>, 3) <u>sõnaline, mittesõnaline</u> või <u>füüsiline</u> ning 4) kui selle käitumise või tegevuse <u>eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna</u>.

Tunnistajate ütlustest joonistub selgelt välja, et direktori lähenemiskatseid ja puudutusi tõrjuti, need olid adressaatidele vastumeelsed. Õpetaja C ja õpetaja F kirjeldasid, et neil oli direktori suhtes tõrjuv käitumine, aga ta ei teinud sellest välja. Tõrjumine seisnes silmast silma suhtlemisel eelkõige eemaldumises, kui direktor üritas füüsiliselt läheneda, samuti mainisid tunnistajad oma kehakeelt, mis pidi väljendama soovimatust saada vastustaja poolt puudutatud. Õpetaja C, õpetaja E, õpetaja F, õpetaja G ja õpilane A väitsid, et püüdsid direktoriga silmast silma kohtumist vältida (vt ülal punkt 22.3). Selgesõnalised tõendid, et direktori käitumine oli adressaatidele soovimatu, on haridusametile ja volinikule esitatud kaebused seksuaalse ahistamise kohta.[16] Seega leian, et direktori käitumine ja tegevus, nagu seda on kokkuvõtvalt kirjeldatud ülal punktis 22.3, oli adressaatidele soovimatu.

---

[15] T-549/93 D *vs* komisjon. Vt ka K. Albi, J. Laidvee, M. Sepper ja Ü. Papp (2010). Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Lk 38.

[16] Vt K. Albi, J. Laidvee, M. Sepper ja Ü. Papp (2010). Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Lk 36, p 15.1.

Tegevus või käitumine on seksuaalse olemusega, kui see puutub otseselt suguelusse või seksuaalsesse käitumisse või on sellele vihjav. Vastavalt üldkäibivatele sotsiaalsetele normidele, rahvusvaheliste organisatsioonide ja välisriikide õigusdoktriinile ning kohtupraktikale loetakse seksuaalse ahistamise kvalifitseerimisel seksuaalse olemusega käitumiseks muuhulgas tarbetud ja/või adressaadile soovimatud puudutused, vihjed ja ettepanekud vabaaja veetmiseks või koosolemiseks, kui neid tehakse korduvalt ning adressaat on juba keeldunud, väljanägemise, eriti keha ja figuuri kommenteerimine, seksuaalse alatooniga ja/või kahemõtteliste naljade rääkimine, kommentaarid eraelu ja/või perekonnaseisu, eriti seksuaalelu kohta, ka riivatud või seksuaalsetele aktidele viitavad žestid, pealesunnitud suudlused ja kallistused, ettepanek või lähenemine, mille eesmärk on intiimsuhte alustamine, kui seda tehakse oma kõrgemat positsiooni või võimu ära kasutades või ei lõpetata ettepanekute tegemist, kui adressaat on eitavalt vastanud jne.

Käesolevas seksuaalse ahistamise asjas tuleb selgitada välja, kas direktori poolt käest või õlast puudutamist või silitamist, mille adressaadiks olid õpilane A, õpetaja D, õpetaja F, õpetaja G ning õpetaja I, selja silitamist või käega üle selja tõmbamist, mille adressaadiks olid õpetaja F ja õpetaja C, riiete puudutamist, mille adressaadiks olid õpetaja G ja õpetaja F, isiklikku ruumi tungimist või väga lähedale tulekut suhtlemisel, mida kogesid õpetaja C, õpetaja E ja õpetaja G ning õpilane A, ettepanekuid ühiseks vabaaja veetmiseks, mille direktor tegi õpetaja C-le, õpetaja F-le ja õpilane A-le, ning hellitusnimede ja/või -väljendite ning naiste kohta käivate pejoratiivsete väljendite kasutamist, mida direktor kasutas õpetaja G ja õpetaja C kohta, saab kvalifitseerida seksuaalse olemusega käitumiseks. Selleks tuleb analüüsida, milline oli direktori kirjeldatud käitumise võimalik motivatsioon või eesmärk, samuti kontekst.

Esitasin tunnistusi andnud isikutele küsimusi, kas nad nägid direktorit kõigi oma kolleegidega, mh meessoost ning vanemaealiste õpetajatega, füüsilist kontakti otsimas. Küsimus oli motiveeritud eelkõige soovist saada teada, kas direktori suhtlusstiil võib olla selline, mis hõlmab valimatult oma vestluspartnerite puudutamist, olgu käsivarte, õla, selja, kõhu või muust kehapiirkonnast. Vestluse käigus oma vestluspartneri puudutamine iseenesest ei ole seksuaalse olemusega käitumine. Lubatud on see eelkõige siis, kui adressaat väljendab, kas oma kehakeele või sõbraliku või soosiva suhtumisega vms, et puudutused ei ole talle vastumeelsed. Kahtlus puudutuste seksuaalsest olemusest seksuaalse ahistamise legaaldefinitsiooni tähenduses tekib, kui need on tehtud puudutuste adressaadi võrgutamise või intiimsuhte algatamise, puudutaja või puudutatava seksuaalse erutamise vms eesmärgiga. Käesoleva asja kontekstis näitas uurimine, et direktori puudutused ei olnud neutraalsed ega tulenenud konkreetsele inimesele iseloomulikust soojast ja sõbralikust käitumisviisist. Puudutuste adressaadid olid peamiselt nooremad naissoost isikud, kelle puudutamise kontekst ja viis, nagu seda kirjeldasid puudutuste adressaadid (vt ülal detailseid ütlusi punktides 3, 7, 8, 10, 11 ja 13), on mõistetav direktori poolt nendega kehalise läheduse otsimisena, mis on seksuaalset laadi, samuti võimaliku ettepanekuna alustada intiimsemat laadi suhet.

Eraldi käsitlemist nõuab direktori käitumine õpilane A suhtes. Väidetavalt kutsus direktor kahel korral õpilane A oma kabinetti õpilase hilinemiste tõttu. Nii õpilane A kui ka direktor ise väidavad, et hilinemisest ja selle võimalikest põhjustest pikalt ei vesteldud. Direktor küsis õpilane A eraelu kohta, tegi märkusi tema ilu kohta, soovis muuhulgas, et õpilane A küpsetaks talle ning pakkus end talle auto juhtimist õpetama. Võttes arvesse, et vestlus kestis umbes kolmveerand tundi, pärast õpilase kooltunde ning direktori suletud uksega kabinetis, annab direktori käitumine tunnistust sellest, et

tema soov oli alustada õpilane A-ga intiimsuhet. Näiteks ettepanek küpsetada oli õpilane A väitel mõistetav ettepanekuna veeta koos vaba aega või isegi soovina saada kutsutud külla õpilane A koju ajal, kui õpilase ema on kodust ära. Samuti leian, et antud kontekstis ei ole direktori ettepanek õpetada õpilane A-d autoga juhtima ei ole käsitatav direktori lahke ja ennastsalgava pakkumisena aidata õpilasel omandada kooliväliselt õpitavat oskust. Pigem on see jällegi mõistetav ettepanekuna veeta koos vaba aega privaatses miljöös, milleks kahtlemata sõiduauto võimalusi pakub.

Seetõttu leian, et alapunktides 1–4 ja 6 loetletud tegevused on käesoleva asja kontekstis käsitatavad seksuaalse olemusega käitumisena.

Ülal alapunktides 1–5 loetletud tegevused on kõik, kas sõnalised või füüsilised. Alapunktis 6 on kirjeldatud mittesõnalist käitumist.

Neljandaks analüüsin, millised olid adressaatide subjektiivsed reaktsioonid kõnealustele vastustaja tegevustele.

Tunnistusi andnud isikud väljendasid erinevaid negatiivseid emotsioone reaktsioonina nendele direktori poolt osaks saanud käitumisele.

Õpilane A oli väidetava ahistamise järgselt ehmunud, seda kinnitasid ka õpetaja B ning õpilane B, kes olid näinud õpilane A-d vahetult pärast viimase kokkupuudet direktoriga. Samuti väljendas õpilane A, et direktori poolt temale osaks saanud tähelepanu oli talle ebameeldiv. Õpetaja H väitis ka, et õpilane A oli 2010. aasta lõpus silmnähtavalt n-ö liimist lahti.

Õpetaja C mainis, et tundis ahistamise tõttu piinlikkust, tundis end „tõesti halvasti“, oli rabatud. Õpetaja D kinnitas, et õpetaja C oli puudutamise järel väljendanud oma ilmega ebamugavust ning ehmatust. Samuti mainis õpetaja D ebamugavust, mida tundis, kui direktor tema käe oli võtnud.

Õpetaja E mainis direktori poolt oma käitumisega tekitatud piinlikkust, kohmetust, üllatust ja ehmatust ning ebameeldivat tunnet.

Õpetaja F tajus direktori käitumist solvava ja alandavana.

Õpetaja G tunnistus väljendab, et puudutused ja hellitusnimede kasutamine tekitasid adressaadis ebamugavust, suurt ehmatust ning ebameeldivustunnet.

Kõigi tunnistajate ütlustes on sõnaselgelt väljendatud nende ebamugavustunne direktori tähelepanuavalduste suhtes ja see, et neile osaks saanud kohtlemine oli neile ebameeldiv. Samuti on mh sõnaselgelt mainitud, et direktori tegevust tajuti solvava ja alandavana. Leian, et ülaltoodud tunnistajate ütlustest ilmneb, et direktori käitumise ja tegevuse eesmärk ja/või tegelik toime on olnud kõnealuste isikute väärikuse alandamine, luues häiriva, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Käesoleva[s] arvamuse[s] analüüsisin, kas alapunktides 1–4 ning 6 loetletud tegevusi saab kvalifitseerida seksuaalse ahistamisena SoVS § 3 lg 1 p 5 tähenduses. Selleks käsitlesin, kas tegevused olid esiteks adressaatidele soovimatud, teiseks seksuaalse olemusega, kolmandaks sõnalised, mittesõnalised või füüsilised ning neljandaks, kas selle käitumise või tegevuse eesmärk või tegelik toime oli adressaadi väärikuse alandamine, luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava

või solvava õhkkonna. Leian ülal toodud analüüsile tuginedes, et alapunktides 1-4 ja 6 kirjeldatud direktori käitumine tuleb kvalifitseerida seksuaalse ahistamisena soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lg 1 p 5 tähenduses. Seega on direktor ahistanud seksuaalselt õpetaja C-d, õpetaja E-d, õpetaja F-i, õpetaja G-d ning õpilane A-d.

Eraldi soovin anda hinnangu direktori poolt kahe naiskolleegi kutsumisele hellitusnimedega. Nimelt kasutas direktor õpetaja C ja õpetaja G kohta naiste kohta käivat pejoratiivset väljendit „nukuke“. Kõnealuse väljendi kasutamine on tööalases suhtluses kohatu ning vihjab märkuse tegija poolt naissooga seotud eelarvamuslikule ja halvustavale suhtumisele ehk seksismile.

Nimetatud pejoratiivse väljendi kasutamine oli naisõpetajatele soovimatu (vt mh ülal punkt 23.1) ning põhjendamatu, sest direktori ja kõnealuste isikute vahel olid üksnes tööalased suhted. Naisalluvate kutsumine nukukeseks alandab naistöötaja väärikust ning loob töökeskkonnas ja -suhetes halvustava ning solvava õhkkonna. Seega on direktor ahistanud sooliselt õpetaja C-d ja õpetaja G-d.

Ülaltoodud analüüsile tuginedes on minu hinnangul leidnud tõendamist, et direktor on seksuaalselt ahistanud õpetaja C-d, õpetaja E-d, õpetaja F-i, õpetaja G-d ja õpilane A-d ning sooliselt ahistanud õpetaja C-d ja õpetaja G-d.

Teenuste ja kaupade kättesaadavus

Soolise eelarvamusega suhtumine haige väikelapsega isa suhtes

Voliniku poole pöördus mees, keda häiris usaldusarst S.S. suhtumine temale töövõimetuslehe vormistamisel. Avaldaja väitel kohtas ta nimetatud meditsiinitöötaja mõistmatust, kui ta soovis isana oma neljakuulise lapse haiguse ajal töövõimetuslehte. Pöörduja hinnangul kahtles ametnik sellega isa vajalikkuses ja võimekuses oma lapse kasvatamisel ja tema hooldamisel.

Voliniku selgitused

Volinik saatis Eesti Haigekassa Tartu osakonnale märgukirja, milles selgitas:

Mõistan, et nimetatud olukord ei ole haigekassa praktikas tavaline ning reeglina väikelaste puhul töövõimetuslehte ei vajata või taotleb seda laste ema. Sellest hoolimata ei tohiks lapse isa soovi pidada vähem põhjendatuks või suhtuda sellesse suurema ettevaatusega.

Põhiseaduse § 27 lõige 3 annab mõlemale vanemale õiguse ja kohustuse kasvatada oma lapsi ja hoolitseda nende eest. Perekonnaseaduse § 116 lg 1 sätestab vanematele võrdsed õigused ja kohustused. Kummalgi vanemal ei ole eelisõigust lapse (ka imiku) hoidmisel ning selles kokkuleppimine on eelkõige vanemate endi, mitte aga kõrvaliste isikute otsustada. Kui vanemad on pidanud sobivamaks, et lapse haiguse ajal hooldab teda isa, siis tuleb nende soovi austada. Ametniku arvamus selle kohta, millisest soost peaks olema väikelapse hooldaja, ei ole asjakohane.

Viimaste aastate perepoliitika tegevustes on riik rõhutanud isa tähtsust lapse arengus. Nii on Sotsiaalministeeriumis valminud analüüsis jõutud tõdemuseni, et ema ja lapse vajaduste kõrval tuleb enam tähelepanu pöörata isade rollile laste kasvatamisel ja nende eest hoolitsemisel.[17] Samas nenditi, et isa eemalejäämine lapse kasvatamisest avaldab mõju nii lähisuhetele lapse ja partneriga, elukvaliteedile kui ka tervisele. Seega võidavad vanemate võrdsema osalemise korral kõik osapooled. Kui vanemad on hoolduskoormuse jagamise tähtsusest aru saanud, siis ei ole millegagi põhjendatud nende hea tahte tõkestamine.

Arvamus, nagu oleks lapsele ema tähtsam kui isa ning ema on rohkem lastele pühendunud, on põhjustatud sooga seotud eelarvamustest. Tegelikkus võib olla sootuks teistsugune – naised töötavad täiskohaga väljaspool kodu ning meeste kanda on märkimisväärne osa kodu ja lastega seonduvatest toimingutest. Ametniku kinnisarusaamadel põhinevad märkused ei muuda lapse hooldamist tulemuslikumaks, küll aga võib tekitada ebameeldivaid olukordi ning mittemõistmist.

[17] Sotsiaalministeerium. Riiklike perepoliitiliste meetmete analüüs. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.sm.ee/meie/uuringud-ja-analuusid/sotsiaalvaldkond.html.

Eelarvamustel põhinev suhtumine nagu peaks lapse eest hoolt kandma vaid ema, on eriti kahetsusväärne juhul, kui teda mingil põhjusel peres ei ole või ei ole ta suuteline lapse haiguse ajal teda hooldama. Sellises olukorras võib tegelik hooldaja olla ametniku märkuste suhtes eriti tundlik. Kui töövõimetuslehe vormistamine lapse isale ei ole mingil põhjusel võimalik, saab seda selgitada viisil, mis ei mõju talle solvavalt või ei alahinda tema väärtust. Avaldaja väitel eelistas pere kõnealloleva juhtumi puhul isa hooldust, kuivõrd laps oli väga haige ning lapse ema ei olnud varasema operatsiooni eel isiklikel põhjustel võimeline või valmis last toetama.

Eeltoodust tulenevalt palun selgitada ametnikule mainitud probleeme töövõimetuslehe vormistamisel ning edaspidi hoiduda taoliste juhtumite kordumisest.

Lapsega toidumessile lubamine

Voliniku poole pöördus avaldusega mees, kelle arvates on teda lapsevanemaks olemise ja/või perekondlike kohustuste täitmise tõttu ebasoodsamalt koheldud. Avaldusest selgub, et teda ei lubatud pooleaastase lapsega Tallinna Toidumessile, kuivõrd korraldajate tingimuste kohaselt pääses messile alates 18. eluaastast.

Voliniku arvamus

Volinikule saadetud vastuses põhjendas Profexpo OÜ vanusepiirangute seadmist järgmiste märksõnade ja seletustega:

a) Turvalisus. Messil eksponeeritava hulka kuuluvad masinad, seadmed jms. Samuti toimub kohapeal eksponeerimise käigus ahjude, pliitide, pakkeseadmete reaalne kasutamine, millega seonduvad lastele ohud.
b) Alkohol ja tubakas. Erialamessil toimub alkoholi- ja tubakatoodete reklaamimine, testimine, proovimine ja degusteerimine. Messil on loodud tingimused nende tooterühmade müüjate ja ostjate ehk edasimüüjate vabaks ärisuhtluseks. Lastele on see ebasobiv keskkond.
c) Töökeskkond. Mess on sisuliselt „töökoht“ igale külastajale ja eksponendile. See ei ole meelelahutuslik ettevõtmine. Seega on *a priori* arvestatud olukorraga, kuhu lapsi või teisi pereliikmeid kaasa ei tooda. Selle valdkonna töötajad (kokad, kelnerid, baarmenid, tehnoloogid, ostujuhid, kaupluste juhatajad jne) ei täida oma töökohustusi lapsi tööle kaasa võttes.
d) Kogemus. Toidumess ei erine selle tingimuse osas mujal maailmas toimuvast. Korraldamise algaastatel õpiti naabritelt. Vastustaja lisas kirjale koopia Helsingis toimuva GASTRO messi kutsest, kus on neljal leheküljel kuus korda sõnaselgelt välja kirjutatud, et alla 18aastased inimesed messile ei pääse, ka saatjaga mitte. Sama põhimõtet rakendab vastustaja kinnitusel Stockholmi messikeskus aprillis toimuval GastroNord messil.

Lisaks rõhutab vastustaja, et TTM kutsetele, reklaamidesse ja infokanalites edastatavasse teabesse on vanusepiirangu põhimõte kirja pandud. See on olnud kättesaadav kolmes keeles ning selline reegel kehtib juba enam kui 15 aastat. Võrdselt koheldes ei olnud messi turvateenistusel vahet, kas tegu on sülelapse või teismelisega. Nende osas kutsed ei kehtinud, pääsmeid ei müüdud.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

Soolise diskrimineerimise keeld on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 5 lõikes 1. Otseseks sooliseks diskrimineerimiseks loetakse muuhulgas isiku ebasoodsamat kohtlemist seoses lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmisega (SoVS § 3 lg 1 p 3).

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 4 lõiked 1 ja 2 sätestavad jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte. Selle kohaselt peab voliniku poole pöördunud isik esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. Vastustaja peab omakorda tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.

ÕIGUSLIK HINNANG

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 3 lõige 1 punkt 3 defineerib, mida peetakse otseseks sooliseks diskrimineerimiseks. Otseseks sooliseks diskrimineerimiseks peetakse selle sätte järgi ka isiku

ebasoodsamat kohtlemist seoses lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmisega. Lapsevanemaks olemise tõttu võib mõistagi diskrimineerida nii naist kui meest.

Käesolevas asjas ei ole poolte vahel vaidlust asjaolu üle, et avaldajat ei lastud messile tema pooleaastase lapse tõttu. Kuivõrd messile lasteta tulnud külastajatele takistusi ei tehtud, kohtles vastustaja avaldajat teistest ebasoodsamalt tema perekondlike kohustuste täitmise tõttu. Kui avalikkusele pakutavate teenuste osutamisest keeldumisel on otsustavaks isiku perekonnaga seonduvad kohustused, on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega.

Korraldaja põhjendab oma käitumist turvalisuse kaalutlustega, samuti sedastab ta, et messil pakuti alkoholi- ja tubakatooteid, mistõttu ei olnud messiruum lapsele sobiv keskkond.

Tulenevalt perekonnaseaduse (edaspidi PKS) § 116 lõikest 2 hoolitseb oma lapse isiku eest ning otsustab lapsega seotud asju tema vanem. Isikuhooldus hõlmab PKS § 124 lõike 1 kohaselt õigust oma lapse järele valvata ja tema viibimiskohta määrata.

Soolise võrdõiguslikkuse seadus ei näe ette erandit diskrimineerimise keelust, mis lubaks teenusepakkujal keelata lastega vanematel siseneda teenuse pakkumise kohta laste kõlbluse, tervise ja/või turvalisuse kaitsemise eesmärgil. Kehtiva õiguse järgi on eelkõige lapsevanem või mõni muu lapse hooldaja isik, kes otsustab, kas laps võib võtta osa üritusest, kus kasutatakse erinevaid seadmeid, müüakse või reklaamitakse alkoholi- ja tubakatooteid või propageeritakse selliste toodete tarvitamist.

Asjakohatud on vastustaja väited, nagu ei saaks messi külastavad professionaalid täita oma tööülesandeid üritusele lapsi kaasa võttes. Eesti Vabariigi põhiseaduse § 29 kohaselt on igal isikul õigus valida tegevusala, elukutset ja ametikohta. See põhimõte kehtib võrdselt isikutele, kellel on lapsed ja kellel neid ei ole. Otsus, kas väikese lapsega on võimalik tööd teha ning millisel viisil see peaks toimuma, on tööandja ja töötaja otsustada. Võimalik, et nii mõnegi vastustaja poolt märgitud elukutse esindajal on võimalik oma tööd ja pereelu selliselt ühendada, et lapse ega tööandja huvid ei kannata, kui laps töökohtumisele või muule sellisele üritusele kaasa võetakse. Ei ole põhjust kahelda, et avaldaja, nagu ka teised messikülastajad on võimelised toidumessil tööga seonduvaid kohustusi täitma ka siis, kui nendega on kaasas väikelaps. Veelgi enam, Eesti kehtivast õigusest ei leia alust, millele tuginedes võiks teenusepakkuja kanda oma lastega klientide või nende järeltulijate eest säärast ettehoolt, et keelab üritusele laste kaasa võtmise.

Põhjendamatu on ürituse vanusepiirangu õigustamisel rõhuda järjepidevusele või välisriikide praktikale. Otsene diskrimineerimine on SoVS § 5 lõike 1 kohaselt keelatud ning teadmatus ega ebavõrdse kohtlemise korduvus ei vabasta kedagi seaduse täitmise kohustusest. Diskrimineerimine on keelatud sõltumata vastustaja väitest, et mujal riikides ei ole sarnast vanusepiirangu kehtestamist taunitud.

Hoiakud laste ja üldisemalt lähedaste eest hoolitsemise kohustuse täitmise viisi jms kohta on ühiskonnas sügavalt juurdunud ning kahjuks ei peeta negatiivseid ja õigusi kitsendavaid hoiakuid ning stereotüüpe piisavalt sageli tõsiseks inimõiguste rikkumise küsimuseks. Osaliselt seetõttu rõhutatakse valitsuse viimase aja tegevussuundades riiklikku vajadust parandada töö ja pereelu

ühitamise võimalusi. Nimetatud vajadust põhjendatakse valikuvabadusega, naiste ja meeste võrdsete õiguste ning kohustustega erinevate rollide täitmisel ning eesmärgiga võimaldada inimestel saavutada parem tasakaal erinevate elutahkude vahel.[18]

Kui vanemad on töö ja pereelu ühitamise vajalikkusest aru saanud ning teevad selle nimel pingutusi, ei ole põhjendatud ega õiguspärane nende head tahet lubamatute piirangute kaudu takistada.

Ülaltoodule tuginedes on minu hinnangul leidnud tõendamist väide, et Profexpo OÜ on XX teenuste pakkumisel otseselt diskrimineerinud tema lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

[18] Vt täpsemalt: Vabariigi Valitsuse tegevusprogramm 2011-2015 (arvutivõrgus: http://www.valitsus.ee/et/valitsus/tegevusprogramm (23.07.2012)); Laste ja perede arengukava 2012-2020 (arvutivõrgus: http://www.valitsus.ee/et/valitsus/arengukavad (23.07.2012)).

Pensioniväljamaksete erinev suurus naistele ja meestele

Voliniku poole pöördus naine, kes soovis teada, kas meeste ja naiste erinev kohtlemine pensionikogumisel on Euroopa Liidus seaduslik. Avaldaja oli kogunud pensionisüsteemi kolmandat sammast kümme aastat ning soovis pensionikindlustusega tegelevalt äriühingult Compensa Life Vienna Insurance Group SE informatsiooni, milline on fondi kogutud raha ja tulevikus pensionile jäädes makstava pensioni seos ehk kui palju peaks avaldaja fondi maksma, et tulevikus saada soovitud pensionilisa. Avaldajale anti teada, et muuhulgas sõltub tema tuleviku pension ka tema soost. Avaldajale selgitati, et kui mees ja naine koguvad fondi ühesuguse summa ja pensioniperioodi pikkus on sama, siis meestele makstav pension on suurem. Avaldajat nõustanud kindlustusseltsi töötaja tõi talle illustreeriva näite, kus naine ja mees koguvad oma pensionifondi summa 6100 EUR, siis sarnase lepingu puhul, mille maksed on eluaegsed, saab naine pensioni 30 eurot kuus ja mees 39 eurot.

Avaldaja märkis ka, et kindlustusseltsi kodulehel on küll kirjas, et väljamaksete suurus sõltub kindlustusreservi suurusest ja valitud pensioniperioodi pikkusest, kuid pensioni suuruse sõltuvust kindlustatu soost ei ole mainitud.

Voliniku selgitused

Volinik selgitas avaldajale, et soo teguri arvestamine kindlustustegevuses on olnud pikka aega elava arutluse objektiks nii Eestis kui ka Euroopa Liidus. Kehtiva soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lõike 2 punktist 4^1 ja kindlustustegevuse seaduse (edaspidi KindlTS) § 14^1 lõikest 2 tulenevalt on lubatud teatud kindlustusliikide, sh täiendava kogumispensioni puhul soo teguri arvesse võtmine. Seega võivad hüvitised ja kindlustusmaksed olla meeste ja naiste puhul erinevad, küll aga peavad erinevused põhinema asjakohastel ja täpsetel kindlustusmatemaatilistel ja statistilistel andmetel ning olema proportsionaalsed soo teguri mõju suurusega (KindlTS § 14^1 lg 5). See tähendab muuhulgas seda, et kohtud võivad kontrollida, kas kindlustusseltsid kasutavad soo tegurit kooskõlas seadusega.

Nimetatud erand meeste ja naiste erinevaks kohtlemiseks on kehtestatud seoses direktiivi 2004/113 ülevõtmisega Eesti õigusesse. Mainitud direktiivi art 5 lõike 2 järgi võivad liikmesriigid lubada teatud juhtudel üksikisikute kindlustusmaksetes ja hüvitistes soost tulenevaid erinevusi, mille õigustatuse peab liikmesriik läbi vaatama hiljemalt 21. detsembriks 2012. Euroopa Kohus on hiljutises kohtuasjas Test-Achats (C-236/09)[19] mainitud sätet tõlgendades asunud seisukohale, et erisus kehtib vaid üleminekuaja lõpuni, s.o kuni 21. detsembrini 2012. Kohus jäi selles lahendis seisukohale, et erandit lubav tähtajatu säte on vastuolus Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga.

Kui direktiivi 2004/113 lähiajal ei muudeta, peavad soolised erinevused kindlustusmaksete ja -hüvitiste arvestamises olema kaotatud hiljemalt 2012. aasta lõpuks.

[19] Lähemalt saab otsusega tutvuda arvutivõrgus: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62009CJ0236:ET:HTML (17.09.2012).

Raamatute väljapanek soolise sobivuse alusel

Voliniku poole pöördus naissoost avaldaja, kes kaebas, et Apollo raamatupoe väljapanek lähtub iganenud vaadetest naiste ja meeste rollidele. Nimelt pakuti raamatuid soo ja vanuse kaupa, mis tähendas, et olid lauad isale-pojale mõeldud raamatutega, emale-tütrele, vanaisale ja vanaemale.

Avaldaja leidis, et Eestis, kus on valitsemas tagurlikud ning vanamoelised arusaamad meeste ja naiste rollidest, ei tohiks vaimutoitu pakkuv raamatupood süvendada eelarvamusi ja mõjutada lugejate eelistusi nende soo ja vanuse järgi.

Voliniku seisukoht

Volinik leidis, et Apollo raamatupoe praktika ei ole kooskõlas riikliku soolise võrdõiguslikkuse poliitikaga, mille eesmärgiks on mh sooliste stereotüüpide negatiivse mõju vähendamine. Raamatute kategoriseerimine ja väljapanek, mis tugineb soolistel stereotüüpidel (nt eakatele naistele soovitatakse kokaraamatuid vms), kinnistab eelarvamustel põhinevaid arusaamu mehe-naise, tüdruku-poisi rollidest ning neile sobivatest tegevustest ja huvidest. Soolise võrdõiguslikkuse põhimõte seisab selle eest, et inimestel oleks sõltumata sellest, kas nad on sündinud naise või mehena, võimalikult suur valikuvabadus ning võimalus end igakülgselt arendada ja teostada.

Seetõttu pöördub volinik Apollo raamatupoe omanikfirma Rautakirja Estonia AS poole, et juhtida tähelepanu taolise väljapaneku sobimatusele ning palub võimalusel liigitada kaubad teemade, autorite, keelte vms sisuliste kriteeriumide, mitte aga raamatute nn soolise sobivuse alusel.

Täpsemaid nõudeid soolise võrdõiguslikkuse seadus kaupade väljapaneku osas ei sea, samuti ei ole eraõiguslikul juriidilisel isikul seadusjärgset kohustust edendada soolist võrdõiguslikkust. Seega on raamatupoe omanike otsustada, kas nad oma klientide ja järelevalve asutuse ettepanekuid arvesse võtavad.

Volinik saatis Rautakirja Estonia AS-le järgmise sisuga märgukirja:

„Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöördus isik, kes pidas soolisi eelarvamusi süvendavaks ning häirivaks Tartu Kaubamajas oleva Apollo raamatupoe keskmises osas olevat väljapanekut. Avaldaja sõnul olid väljapanekus lisaks uutele raamatutele ja mängudele esitatud kategooriad soo ja vanuse kaupa: kaubad isale ja pojale, emale ja tütrele, vanaisale ja vanaemale.

Mõistan, et mainitud liigitusega soovis raamatupood teha otsitavad kaubad ostjatele hõlpsamini leitavaks. Samas leian, et selline soo alusel ostjate suunamine on eksitav, kuna ei peegelda tegeliku elu mitmekesisust ning aitab kaasa ühekülgsete soorollide taastootmisele ühiskonnas.

Leian, et kõik inimesed on erinevad oma huvide, võimaluste ja eluviisi poolest. Võimalik, et mõni teema pakub keskmisest rohkem huvi naistele, mõni meestele. Ühe teemavaldkonna kaupade suunamine sellest lähtuvalt ühele soogrupile ei ole õigustatud ning ei vasta klientide tegelikele huvidele ja soovidele.

Olen kindel, et Teie klientide seas on piisavalt tehnika-, geograafia- ja ajaloohuvilisi naisi ning kokandus- ja psühholoogiahuvilisi mehi, strateegiamängudest huvituvaid tüdrukuid jne. Usun, et nende jaoks võib olla üsna ebameeldiv ja mõistetamatu, et nad peavad otsima neid huvitavat kirjandust, mänge või filme vastassugupoolele mõeldud väljapanekute seast. Kaupade selline liigitus kinnistab veelgi meie ühiskonnas juurdunud iganenud arusaamu, et osad tegevused, erialad või hobid sobivad vaid meestele, teised naistele. Selline praktika ei ole ka kooskõlas riikliku soolise võrdõiguslikkuse poliitikaga, mille eesmärgiks on mh sooliste stereotüüpide negatiivse mõju vähendamine.

Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte seisab mh selle eest, et inimestel oleks sõltumata sellest, kas nad on sündinud naise või mehena, võimalikult suur valikuvabadus ning võimalus end igakülgselt arendada ja teostada. Ehkki seadus Teile otseselt soolise võrdõiguslikkuse edendamise kohustust ei ole seadnud, võiksite siiski kaasa aidata sellele, et Eesti oleks koht, kus ühegi inimese sees olev potentsiaal ei läheks iganenud eelarvamuste tõttu raisku ning kõik saaksid ennast arendada vastavalt oma huvidele ja soovidele.

Eeltoodust tulenevalt palun Teil võimalusel liigitada kaubad teemade, autorite, keelte vms sisuliste kriteeriumide, mitte aga raamatute nn soolise sobivuse alusel.“

Naiste ja meeste steriliseerimise kulude katmine Eesti Haigekassa poolt

Voliniku poole pöördus isik, kelle kahtluste kohaselt kohtleb Eesti Haigekassa Pärnu osakond mehi ja naisi tervishoiuteenuste rahastamisel erinevalt. Avaldaja väitel on haigekassa nõus hüvitama naise steriliseerimisega tehtud kulutused, ent ei soovi mehe puhul sarnaseid kulusid korvata. Pöörduja hinnangul on pere planeerimisega seonduv nii naise kui mehe kohustus ning ei ole põhjust naist mehele eelistada.

Voliniku arvamus

Voliniku uurimismenetluse käigus said teatavaks järgmised asjaolud, mille osas puudub poolte vahel vaidlus:

Mais 2011 kontrollis Eesti Haigekassa Pärnu osakond (edaspidi haigekassa) usaldusarst juhuvaliku alusel haigla raviteenuste arvete aluseks olevaid dokumente. Haiguslugude kontrollimisel tekkis haigekassal küsimus ühe raviarve osas, milles oli käsitletud mehe steriliseerimise juhtumit. Haigusloo andmetel oli mees 37aastane, tal oli viis last ning steriliseerimine teostati patsiendi enda soovil. Haigekassa palus haiglalt seletusi meditsiiniliste näidustuste kohta, mida nende hinnangul haigusloost ei nähtunud.

Haigla selgitas haigekassale, et meditsiiniline näidustus on kontratseptsiooni vajadus. Kontrollakti järgi haigla põhjendus haigekassat ei rahuldanud. Haigekassa tegi haiglale hoiatuse ning teatas, et ei võta edaspidi tasu maksmise kohustust üle, kui puudub teenuse osutamisel meditsiiniline näidustus.

Ravijuht pöördus voliniku poole. Avaldaja kahtluste kohaselt kohtleb haigekassa antud juhul mehi naistest halvemini.

MENETLUSOSALISTE SEISUKOHAD

Avaldaja andis volinikule järgmised selgitused:

1) Naistele ei ole tavapäraselt kunagi esitatud muid nõudmisi-küsimusi peale soovi kasutada kontratseptsiooniks steriliseerimise võimalust.
2) Naiste steriliseerimist on tehtud oluliselt sagedamini võrreldes meestega. Kõikide naiste steriliseerimise arved on ilma lisaküsimusteta kinni makstud.
3) Kõneallolev kontroll hõlmas juhuvaliku alusel saadud erinevate diagnooside ja operatsioonidega päevakirurgia lugusid. Sellesse ei sattunud ühtegi naiste sterilisatsiooni juhtu, millega oleks võinud mehe juhtumiga toimimist võrrelda.
4) Avaldajal puuduvad andmed, et mõne teise haigla puhul oleks Eesti Haigekassa keeldunud naise steriliseerimist hüvitamast, kui steriliseerimise põhjus on olnud raseduse katkestamise ja steriliseerimise seaduse § 19 lõikes 1 loetletud mistahes punkt, sh ka ainult laste arv või vanus.

Haigekassa esitas oma 22. septembri 2011. aasta vastuses voliniku saadetud teabe nõudmisele järgmised selgitused:

1) Haigekassa kohtleb mehi ja naisi tervishoiuteenuste rahastamisel võrdselt ning rahastamisele ei ole esitatud erinevaid tingimusi. Nimetatut kinnitab Vabariigi Valitsuse 23. detsembri 2010. aasta määrusega nr 183 kehtestatud Eesti Haigekassa tervishoiuteenuste loetelu, milles kajastuvad hinnakirjakoodid raviarvetele kandmiseks ja haigekassale esitamiseks nii meeste kui ka naiste steriliseerimisel.
2) Haigekassa võtab kõikide tervishoiuteenuste, mitte ainult steriliseerimise, eest tasu maksmise kohustuse üle vaid juhul, kui see on osutatud meditsiinilisel näidustusel, tegemata vahet patsiendi sool jne.
3) Meditsiiniline näidustus on kõik see, mis tuleneb patsiendi tervislikust seisundist, mitte sotsiaalsest vajadusest või patsiendi soovist. Arst hindab meditsiinilise näidustuse olemasolu enne tervishoiuteenuse osutamist ning arstil on kohustus see dokumenteerida. Ravikindlustusraha otstarbeka kasutamise tagamise eesmärgil on Eesti Haigekassa seaduse § 4 lõikes 1 sätestatud haigekassa kohustus kontrollida muuhulgas tervishoiuteenuse osutatud teenuste õigsust ja põhjendatust. Tervishoiuteenuste osutamise õigsuse ja põhjendatuse kindlakstegemiseks kontrollib haigekassa rahastamise alusdokumente, st tervisekaardi või haigusloo sissekandeid ja vajadusel muid tervishoiuteenuste dokumenteerimise dokumente.
4) Haigekassa poolt arvestatavad meditsiinilised näidustused on meeste ja naiste puhul ühesugused. Näidustusena aktsepteeritakse alljärgnevaid meditsiinilisi põhjuseid, mis ei ole ammendav loetelu:
    - rasedus ohustab naise tervist;
    - isikul on oht saada raske vaimse või kehalise tervisekahjustusega laps;
    - isiku haigus või tervisega seotud probleem takistab lapse kasvatamist.
5) Kontratseptsiooni vajadus võib olla nii naise kui mehe puhul arvestatavaks meditsiiniliseks näidustuseks, kuid ravidokumentatsioonis on vajalik põhjendada, miks muud rasestumisvastased vahendid on vastunäidustatud.
6) Meditsiiniline näidustus peab kajastuma haigusloos või tervisekaardis, mille alusel koostatakse raviteenuste arve haigekassale esitamiseks ja tasumiseks. Kui dokumentatsiooni kontrollimisel kajastub haigusloos vaid patsiendi soov steriliseerimiseks (mis on selleks vajalik üldine eeldus) ja puudub steriliseerimise meditsiiniline näidustus ehk põhjendus meditsiinilise vajaduse kohta, siis puudub haigekassal alus raviteenuse arve tasumiseks.
7) Haigekassa on kontrollinud statsionaarsetes tingimustes 1-2 grupi operatsioonide teostamise näidustust ja põhjendatust juhuvalikuna ning valimis esines muuhulgas nii mehe kui naise steriliseerimise operatsioon. Nimetatud mõlemal juhul ei olnud haigusloos dokumenteeritud põhjendust operatsiooni meditsiinilisest näidustusest ning ka arsti antud selgitustest ei ilmnenud meditsiinilist vajadust sterilisatsiooniks.
8) Haigekassa juhtis nii mehe kui naise sterilisatsiooni juhtudel tervishoiuteenuse osutaja tähelepanu asjaolule, et meditsiinilise näidustuse olemasolul peab see kajastuma ravidokumentatsioonis.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 3 lg 1 p 3 järgi leiab otsene sooline diskrimineerimine aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse teist isikut samalaadses olukorras. Diskrimineerimine on keelatud (SoVS § 5 lg 1) ning keelu rikkumise korral on kannatanul õigus diskrimineerimisega tekitatud kahju hüvitamisele (SoVS § 13).

Diskrimineerimisasjades kehtib jagatud tõendamiskohustuse põhimõte (SoVS § 4 lõiked 1 ja 2). Voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et

toimunud on sooline diskrimineerimine. Isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab seevastu menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.

Raseduse katkestamise ja steriliseerimise seaduse (edaspidi RKSS) § 19 lõikest 1 tulenevalt võib isikut steriliseerida üksnes isiku enda soovil ning sooviavaldus peab olema vormistatud kirjalikult. Täisealist teovõimelist isikut võib steriliseerida, kui esineb vähemalt üks järgmistest tingimustest:

1) isikul on vähemalt kolm last;
2) isik on vanem kui 35-aastane;
3) rasedus ohustab naise tervist;
4) muud rasestumisvastased vahendid on vastunäidustatud;
5) isikul on oht saada raske vaimse või kehalise tervisekahjustusega laps;
6) isiku haigus või tervisega seotud probleem takistab lapse kasvatamist (RKSS § 20 lg 1).

Ravikindlustuse seaduse (edaspidi RaKS) § 29 lg 1 kohaselt võtab haigekassa kindlustatud isikult tasu maksmise kohustuse nende tervishoiuteenuste eest, mis on kantud haigekassa tervishoiuteenuste loetellu ja on osutatud meditsiinilistel näidustustel.

Avalduse esitamise ajal kehtinud Vabariigi Valitsuse 23.12.2010 määruse nr 183 „Eesti Haigekassa tervishoiuteenuste loetelu“ § 45 lõikes 1 on tervishoiuteenustena märgitud muuhulgas:

- mehe steriliseerimine, lühike ravi;
- mehe steriliseerimine;
- günekoloogiline laparoskoopia või naise steriliseerimine laparotoomial, lühike ravi;
- günekoloogiline laparoskoopia või naise steriliseerimine laparotoomial.

ÕIGUSLIK HINNANG

Võrdse kohtlemise põhimõte nõuab võrdväärses olukorras olevate isikute ühetaolist kohtlemist. Et tuvastada diskrimineerimine, tuleb esimese sammuna hinnata, kas ühte isikut või isikute gruppi koheldakse võrreldes teise isiku või isikute grupiga erinevalt ning kas need isikud või isikute grupid asuvad analoogsetes situatsioonides.

Antud juhul on võrdlusisikuteks raviasutuse naispatsiendid, kes on avaldanud soovi enda steriliseerimiseks ning kellele osutatud teenus on haigekassa poolt hüvitatud.

Isiku steriliseerimist puudutavates seadustes ei ole olulisi erinevusi mehele ja naisele nimetatud teenuse osutamisel. Reeglina võib täisealist isikut steriliseerida isiku kirjaliku sooviavalduse alusel ning vähemalt ühe RKSS § 20 lõikes 1 sätestatud tingimuse esinemisel. Haigekassa võtab RaKS § 29 lg 1 järgi nii mehe kui naise puhul tasu maksmise kohustuse enda kanda, kui teenuse tellimise tingis meditsiiniline vajadus (teisisõnu meditsiiniline näidustus).

Poolte vahel ei ole vaidlust selles, et kõnealloleva haigusloo andmetel vastas teenuse saanud mees RKSS § 19 lg-s 1 ja § 20 lg-s 1 sätestatud nõuetele. Isik oli 37aastane, tal oli vähemalt kolm last ning ta oli esitanud kirjaliku nõusoleku enda steriliseerimiseks. Erimeelsused tekkisid RaKS § 29 lg-s 1 sätestatud mõiste „meditsiiniline näidustus“ tõlgendamisel. Haigekassa ei pidanud haigla selgitusi selles osas piisavaks.

Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 4 lõigetes 1 ja 2 sätestatud jagatud tõendamiskohustuse põhimõte eeldab, et isik peab diskrimineerimise kahtluse korral volinikule tehtud avalduses kirjeldama, mis juhtus, ning selgitama, miks ta arvab, et tegemist on diskrimineerimisega. Tõendamiskohustus nihkub kostjale, kui pädeva organi hinnangul võib avaldaja poolt esitatud faktiliste asjaolude pinnalt eeldada, et toimunud on sooline diskrimineerimine.

Oma avalduses esitas avaldaja piisavalt andmeid, mis andsid aluse eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. Avaldaja lisas pöördumisele enda käsutuses olevad materjalid. Samas tunnistas, et haigekassa poolt teostatud kontrolli käigus ei sattunud valiku hulka ühtegi naise sterilisatsiooni juhtu. Seega ei ole avaldajal infot selle kohta, kuidas haigekassa käitunuks, kui kontrollimisel oleks valiku hulka sattunud naise steriliseerimist käsitlev ravidokumentatsioon.

Haigekassa on vastuses selgitanud oma käitumise motiive. Ta väitis, et olenemata isiku soost, võtab haigekassa tervishoiuteenuste eest tasu maksmise kohustuse üle vaid juhul, kui see on osutatud meditsiinilisel näidustusel. Kontratseptsiooni vajadus võib haigekassa hinnangul olla meditsiiniliseks näidustuseks, kuid ravidokumentatsioonis on vajalik põhjendada, miks muud rasestumisvastased vahendid on patsiendile vastunäidustatud.

Haigekassa lisas, et haigekassa poolt kinnimakstavate tervishoiuteenuste osutamise õigsuse ja põhjendatuse kontrollimisel on juhuvalikus esinenud nii mehe kui naise steriliseerimise operatsioon. Mõlemal juhul on haigekassa juhtinud tervishoiuteenuse osutaja tähelepanu asjaolule, et meditsiiniline näidustuse olemasolul peab see kajastuma ravidokumentatsioonis.

Eeltoodust tulenevalt leian, et haigekassa on piisavalt põhjendanud, et ta ei kohtle eelmainitud tervishoiuteenuse rahastamisel mehi ja naisi erinevalt.

Volinik saatis haigekassa vastuse voliniku teabe nõudmisele tutvumiseks ja täpsustuste tegemiseks avaldajale, kes loobus omapoolsete kommentaaride esitamisest. Seega on haigekassa selgitused piisavad ning puudub alus kahelda nende tõesuses.

Ülaltoodud analüüsile tuginedes leian, et Eesti Haigekassa ei ole mehe steriliseerimise rahastamist puudutava otsuse tegemisel rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.

Naiste ja meeste erinev kohtlemine meelelahutusasutustesse sissepääsu-tingimuste seadmisel

Voliniku poole pöördus 2011. aastal kaks meeskodanikku, kes soovisid teada, kas seadustega on kooskõlas ööklubide praktika lubada naisi klubisse tasuta või vähendatud piletihinnaga, samas kui mehed peavad tasuma pileti eest rohkem kui naised.

Voliniku selgitused

Naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõte kehtib muuhulgas ka teenuste ja kaupade hindade kehtestamise osas ning üldisemalt kaupade ja teenuse kättesaadavaks tegemisel. Seega ei saa ühe sugupoole esindajatelt nõuda kõrgemat hinda kui teise sugupoole esindajatelt. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lg 2 p 4[1] sätestab, et sugude erinev kohtlemine on lubatud, kui selleks on õigustatud eesmärk ja selle saavutamise vahendid on proportsionaalsed eesmärgiga.

Eelmine volinik – Margit Sarv – on analüüsinud, kas meelelahutusasutusse sissepääsu tasu kehtestamine vaid meestele võib olla diskrimineeriv. Meelelahutusasutus on n-ö avalik ruum. Vaid naistele suunatud sooduspakkumiste puhul võib olla tegemist meeste otsese soolise diskrimineerimisega. Voliniku seisukoht on avaldatud voliniku 2005/2006 aasta tegevuse ülevaates[20] (Juura, Tallinn 2007, lk 36-37).

Kui inimene leiab, et ta peab oma soolise kuuluvuse tõttu mingi kauba või teenuse eest rohkem maksma või on talle selle kauba või teenuse kättesaamine raskendatud, on tal soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 7[1] alusel õigus nõuda kauba või teenuse pakkujalt seletusi, miks naisi ja mehi kauba või teenuse pakkumisel ebavõrdselt koheldakse. Kauba või teenuse pakkuja on aga kohustatud 15 päeva jooksul sellise kirjaliku taotluse saamisest andma kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta.

Kui nimetatud seletus ei hajuta inimese kahtlusi diskrimineerimise toimumise kohta, siis võib pöörduda soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku või kohtu poole.

Kuivõrd volinik on juba oma arvamuse naistele ja meestele kehtestatud erineva piletihinna küsimuses kujundanud, siis on inimestel oma õiguste kaitseks võimalus pöörduda kohtusse. Kohtu kaudu on õigus nõuda soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 13 alusel varalise ja mittevaralise kahju hüvitamist.

Kuivõrd läbi aastate on voliniku poole pöörduvaid meeskodanikke, kes tunnevad, et nende õigusi on meelelahutusasutuste poolt rikutud, saatis volinik soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete selgitamiseks välja märgukirjad kuuele ööklubile, kus naistele ja meestele on kehtestatud erinevad sissepääsutasud.

Märgukirjas selgitati järgmist:

Pöördumise ajendiks on mitmed volinikule saabunud sarnase sisuga kaebused meessoost avaldajatelt, kes ei ole rahul, et meelelahutusasutused kehtestavad naistele ja meestele erinevad

[20] Arvutivõrgus: http://www.svv.ee/index.php?id=475 (17.09.2012).

sissepääsutingimused. Volinik leiab, et eelmainitud erinev kohtlemine ei ole soolise võrdõiguslikkuse seadusega kooskõlas ning diskrimineeritutel on õigus nõuda taolise käitumise lõpetamist ning tekitatud moraalse ja varalise kahju hüvitamist.

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 lg 1 kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimiskeelu. Sätte teises lauses on loetelu tunnustest, mille tõttu ei tohi isikuid ebavõrdselt kohelda. Keeldu on täpsustatud soolise võrdõiguslikkuse seaduses (edaspidi SoVS), mille § 3 lg 1 p-i 3 järgi on isiku ebasoodsam kohtlemine võrreldes temaga samalaadses olukorras oleva teisest soost isikuga otsene sooline diskrimineerimine.

Seega on ööklubide jt meelelahutusasutuste pakkumised, millega kehtestatakse naistele soodsamad sissepääsutingimused, diskrimineerivad, kuivõrd mehed, kes peavad ostma kallima pileti, on ebasoodsamas olukorras võrreldes naistega, kes pääsevad klubisse sisse tasuta või odavama pileti ostmisel.

Isiku soo arvestamine kaupade pakkumisel ja teenuste osutamisel on teatud juhtudel õigustatud. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse § 5 lg 2 punkti 4^1 kohaselt on isikute erinev kohtlemine vastavalt nende soole lubatud, kui selleks on õigustatud eesmärk ning eesmärgi saavutamise vahendid on proportsionaalsed eesmärgiga. Volinikule ei ole hetkel teada ühtegi õiguspärast eesmärki, mille saavutamiseks on Eesti ööklubid seadnud sisse erinevad sissepääsuhinnad naistele ja meestele.

Lisaks volinik Margit Sarve arvamusele on küsimust lahatud ka soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaandes (Juura, Tallinn 2010, lk 60)[21].

Kui isiku õigusi on diskrimineeriva käitumise tõttu rikutud, on tal SoVS § 13 lg-st 1 tulenevalt õigus nõuda taolise käitumise lõpetamist, tekitatud kahju hüvitamist ning sama paragrahvi lõike 2 järgi lisaks mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist.

Võrdse kohtlemise põhimõtete rikkumine on karistatav ka väärteo- ja kriminaalkorras. Karistusseadustiku § 152 järgi on inimese soo tõttu tema õiguste ebaseaduslik piiramine või inimesele ebaseaduslike eeliste andmine karistatav rahatrahvi või arestiga. Korduva taolise tegevuse eest on võimalik teo toimepanija kriminaalkorras vastutusele võtta ning karistada rahalise karistuse või kuni üheaastase vangistusega.

Voliniku pädevuses on soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmise jälgimine ning ta peab võtma tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise edendamiseks (võrdse kohtlemise seadus § 16 p-d 1 ja 9). Sellega seonduvalt palus volinik ööklubidelt selgitusi, miks on meestele ja naistele kehtestatud erinevad sissepääsutingimused. Samuti märkis volinik, et kui selleks seadusega lubatud õigustused puuduvad, ootab ta klubidepoolset kinnitust, et nad on muutnud kehtivat praktikat ning järgivad seadustega sätestatud kohustusi ja keelde.

---

[21] Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/sooline_v6/Soolise_vordoiguslikkuse_seadus__Kommenteeritud_valjaanne.pdf (17.09.2012).

Perekonna- ja eraelusuhted

Voliniku pädevuses ei ole jälgida soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist perekonna- ja eraelusuhetes. Soolise võrdõiguslikkuse seadus sätestab, et seaduse nõudeid ei kohaldata neis valdkondades.

Sellest hoolimata pöördub igal aastal voliniku kantseleisse kodanikke perekonna- või eraelulistesse suhetesse puutuvate muredega. 2011. aastal pöördus voliniku poole kaks meest, kes soovisid abi seoses hooldusõigusega oma lapse suhtes pärast lahutust oma abikaasast. Samuti paluti abi seoses laste suhtluskorra väidetava rikkumisega teise vanema poolt ning elatise maksmisega. Avaldajad olid mures, kas nende õigused on vaidluses oma endise abikaasaga tagatud, kui seda lahendavad või aitavad lahendada naissoost ametnikud ja/või kohtunikud. Üks avaldajatest oli huvitatud ka õigusabist, sest tal puudusid vahendid palgata endale kohtuvaidluses esindaja.

Voliniku selgitused

Voliniku pädevus on muuhulgas kindlaks määratud soolise võrdõiguslikkuse seadusega, mille § 2 lg 2 punkti 2 kohaselt ei kohaldata seda seadust perekonna- või eraelu suhetes.

Tulenevalt 1. juulil 2010 jõustunud perekonnaseaduse §-dest 64 ja 65 lahutab abielu perekonna-seisuasutus või kohus. Viimatinimetatud asutuses lahendatakse ka vara jagamist, elatist, lapse elukohta ja lapsega suhtluskorda puudutavad vaidlused. Kohus on oma tegevuses sõltumatu ning juhindub vaid seadustest. Volinik ei saa teha kellegi kasuks kohtule ettekirjutusi. Samuti ei saa volinik perekonnaellu puutuvates vaidlustes kedagi kohtus esindada.

Põhiseaduse kohaselt on vanematel võrdne õigus ja kohustus kasvatada oma lapsi (§ 27). Põhiseadusega on keelatud diskrimineerimine soo tõttu (§ 12). Isiku sugu ei tohi omada lahendi tegemisel määravat tähtsust. Kui kohus sellegipoolest kohtleb naisi ja mehi ebavõrdselt või peegeldab otsus muul moel stereotüüpseid hoiakuid lapse ema või isa rolli osas, siis on isikul õigus kohtuotsust vaidlustada kõrgema astme kohtus. Ka kõrgeima astme kohtu - Riigikohtu - otsuse võib isik Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artiklile 34 tuginedes vaidlustada Euroopa Inimõiguste Kohtus. Kui inimesel ei ole võimalik tasuda õigusabi eest, võib kohtu kaudu taotleda riigi õigusabi. Samuti on võimalik kohtu kaudu taotleda menetlusabi kohtukulude katmiseks (riigilõiv jms). Täpsemalt selle kohta arvutivõrgus: http://www.just.ee/106.

Volinik tõi oma vastuses ära ka mõned viited sätetele, mis reguleerivad küsimusi, millele avaldaja(d) viitas(id).

Perekonnaseaduse § 116 sätestab, et vanematel on oma laste suhtes võrdsed õigused ja kohustused, kui seadusest ei tulene teisiti. Perekonnaseaduse § 137 alusel lähtub kohtus lapse ühise hooldusõiguse lõpetamise korral hooldusõiguse ühele vanemale andmise otsustamisel eeskätt lapse huvidest, arvestades muu hulgas kummagi vanema vaimset ja majanduslikku valmisolekut last kasvatada, hingelist seotust lapsega ja senist pühendumist lapse eest hoolitsemisele ning lapse tulevasi elamistingimusi.

Sama seaduse § 143 järgi on lapsel õigus isiklikult suhelda mõlema vanemaga. Vanem peab hoiduma tegevusest, mis kahjustab lapse suhet teise vanemaga või raskendab lapse kasvatamist.

Kui isiku last puudutavas vaidluses on juba jõustunud kohtuotsus või -määrus, on isikul võimalus täitemenetluse seadustiku alusel pöörduda kohtutäituri poole, et pöörata see täitmisele. Täitemenetluse seadustiku § 179 täpsustab, kuidas tehakse täitetoiminguid lapsega suhtlemise võimaldamise asjades. Sellises asjas teeb kohtutäitur täitetoimingu lapse elukohajärgse või erandina kohustatud isiku elukohajärgse kohaliku omavalitsuse esindaja osavõtul, kellel on eriteadmised lastega suhtlemiseks. Kui kohustatud isik takistab sundtäitmist, võib talle määrata trahvi.

Oma õiguste eest seismiseks põhjalikuma nõu, toe ja abi saamiseks soovitas volinik avaldajatel ühendust võtta MTÜ-ga Isade Eest. Kodulehe www.isad.ee andmetel aitab ühing leida lahendusi isade probleemidele, nõustab ning korraldab abivajaja ja pädeva instantsi vahelist suhtlust.

Rahvus ja võrdne kohtlemine

2011. aastal pöörduti 26 korral võrdõigusvoliniku poole rahvusvähemuste võrdse kohtlemise küsimuses. Neist 8 juhul kahtlustas isik, et teda on diskrimineeritud tema rahvuse või rassi tõttu.

Vene rahvusest kõrgtasemel eesti keelt valdava isiku diskrimineerimine

Võrdõigusvoliniku poole pöördus naine seoses väidetava diskrimineerimisega tema rahvuse tõttu. Avaldusest selgub, et avaldaja kandideeris Välisministeeriumi poolt korraldatud konkursil diplomaatiliste ametikohtade täitmiseks, kuid ei pääsenud taotluste esitamise voorust edasi, väidetavalt ebapiisava eesti keele oskustaseme tõttu.

Voliniku arvamus

ASJAOLUD

Voliniku menetluse käigus on saanud teatavaks järgmised asjaolud, mille osas puudub poolte vahel vaidlus või mis on tõendatud kirjalike dokumentidega:

3.07.2011	Avaldaja esitas Välisministeeriumile teabenõude, milles soovis teavet diplomaatiliste ametikohtade täitmiseks korraldatava konkursi kohta.
4.07.2011	Välisministeerium teatas e-kirjaga avaldajale, et nad ei oska konkursi toimumise kohta infot anda.
12.07.2011	Välisministeerium kuulutas välja avaliku konkursi diplomaadikandidaatide leidmiseks. Eeltingimuseks kandidaatidele järgmistesse konkursietappidesse pääsemiseks oli muuhulgas väga hea eesti ja inglise või prantsuse keele oskus ning veel ühe võõrkeele, soovitavalt vene keele oskus.
12.07.2011	Avaldaja esitas oma CV ning motivatsioonikirja diplomaadikandidaadi ametikohale.
5.08.2011	Tähtaeg elulookirjelduste ja motivatsioonikirjade esitamiseks.
9.08.2011	Avaldaja küsis e-posti teel Välisministeeriumilt infot esimesest konkursietapist edasisaamise kohta ning palus võimalusel oma kandidatuur uuesti läbi vaadata.
10.08.2011	Välisministeerium väitis oma e-kirjas avaldajale, et tema „kandidatuur ei osutunud valituks eesti keele C1 taseme tõttu“[22]. Samuti sedastati avaldajale, et „[v]astavalt konkursi tingimustele ja nõuetele eeldame eesti keele oskust tasemel C2“.
10.08.2011	Avaldaja teatas e-kirjas Välisministeeriumile, et Riikliku Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskusest (edaspidi „eksamikeskus“) saadud info ning keeleseaduses sätestatu põhjal ei tohi tööandja nõuda tööle kandideerijalt eesti keele oskustaset C2. Samuti teatas avaldaja, et eksamikeskuse sõnul C2 keeleoskustaset Eestis ei testitagi. Avaldaja viitas oma kirjas keeleseaduse §-le 26 eesti keele oskuse tõendamise erisuste kohta ning sedastas, et ta ei pea sooritama eesti keele tasemeeksamit, kuna omandas kõrghariduse – nii diplomi- kui ka magistriõppe tasemel – eesti keeles.
11.08.2011	Välisministeerium väitis e-kirjas avaldajale, et hindas taotlusi, mida oli kokku 188, konkursiteates toodud eeltingimuste alusel kogumis, lähtudes kandidaadi poolt taotlusvormile märgitud informatsioonist ning motivatsioonikirjast. Keeleoskuse hindamine oli üheks kriteeriumiks teiste kõrval, tuginedes kandidaadi

[22] Välisministeeriumi vastuskirja sõnastus.

enesehinnangule. Välisministeerium järeldas ühtlasi oma vastuses: „[...] ehk Te hindasite oma keeleoskust liiga enesekriitiliselt või tagasihoidlikult, kuna märgite ka ise oma e-kirjas, et olete omandanud kõrghariduse nii diplomi- kui ka magistriõppes eesti keeles.“.

11.08.2011 Avaldaja vastas Välisministeeriumile, et ta ei tea, kuidas saab ministeeriumi veenda, et oskab eesti keelt. Tema sõnul oli kuulutuses kirjas, et nõutakse eesti ja inglise keele oskust väga heal tasemel. Avaldaja lisas, et eksamikeskus ei testi Välisministeeriumi personaliosakonna selgitustes mainitud keeleoskustaset, samuti ei olnud Välisministeeriumi personali värbamise ankeedis kohta lisamaterjalidele, mis oleks võimaldanud tõendada tema eesti keele oskust C2 tasemel.

MENETLUSOSALISTE SEISUKOHAD

Avaldaja leiab, et teda on diskrimineeritud tema rahvuse tõttu ning ta väidab järgmist:

Avaldaja sõnul kandideeris ta ministeeriumi poolt korraldatud konkursil diplomaatiliste ametikohtade täitmiseks. Konkurss tehti teatavaks 2011. aasta juuli keskpaigas Välisministeeriumi ja avaliku teenistuse veebilehel. Kandidaadid pidid täitma ministeeriumi kodulehel oleva ankeedi, andmete õigsust tõendavaid dokumente ei nõutud.

Konkursitingimuste kohaselt oli ametikohale pääsemiseks mh nõutav eesti ja inglise keele väga hea oskus. Avaldaja märkis kandideerimisdokumentides, et oskab eesti keelt C1 tasemel. Mõne aja pärast ta helistas ministeeriumisse ning sai teada, et ta ei pääsenud konkursi järgmisesse vooru. Seejärel pöördus ta kirja teel ministeeriumi poole. Talle vastati, et ta ei pääsenud konkursi esimesse vooru, kuna ministeerium eeldas eesti keele oskust C2 tasemel.

16. augustil 2011 helistati avaldajale Välisministeeriumist, paluti mitte tähelepanu pöörata vastusele keeleoskuse C2 taseme kohta, öeldi, et ta kirjutas, et tal on huvi ühe riigi vastu, aga oleks pidanud kirjutama, et on huvi kogu maailma vastu. Samuti öeldi, et diplomaadi ametikohale kandideerijal peab olema väga hea eesti keele oskus, peaks kasutama keerulisemaid lausekonstruktsioone, tema kiri oli aga suhteliselt lihtne.

Välisministeerium selgitas oma versiooni juhtunust oma 5. oktoobri 2011. aasta vastuses voliniku teabe nõudmisele.

Selgituste kohaselt kuulutas Välisministeerium avaliku konkursi diplomaadikandidaatide leidmiseks välja 12. juulil 2011. Konkursikuulutus ilmus ajalehes Postimees 19. juulil 2011 ja Eesti Ekspressis 28. juulil 2011. Kuulutus oli üleval 12. juulist kuni 5. augustini 2011 CV-online’is, Välisministeeriumi kodulehel, samuti projekti „Talendid Koju“ ja avaliku teenistuse veebilehtedel. Tähtaeg elulookirjelduste ja motivatsioonikirjade esitamiseks oli 5. august 2011. Kandidaatidele esitatavad tingimused olid toodud konkursi kuulutuses ning lisaks oli konkursi korraldus täpsemalt kirjeldatud Välisministeeriumi kodulehel.

Konkursile laekus 201[23] avaldust.

Taotluste läbivaatamisel hindas ministeerium kõigile kuulutuses toodud tingimustele vastavust kandidaatide poolt esitatud andmete alusel. Samuti arvestas kandidaadi esitatud motivatsioonikirja. Tõendeid ja tunnistusi tingimustele vastavuse kohta dokumentide esitamise voorus ei küsitud.

Avaldaja esitas ministeeriumile oma CV ning motivatsioonikirja 12. juulil 2011. Esitatud CVs hindas avaldaja oma eesti keele oskuse tasemeks C1 (tase skaalal A1-C2). Välisministeeriumi selgituste kohaselt näitab see, et ka avaldaja enda arvates ei ole ta eesti keele oskus kõrgeimal tasemel, vaid tase madalam. Avaldaja esitatud motivatsioonikiri oli märgatavate eesti keele stiilivigadega ning sisuline põhjendus välisteenistusse asumiseks jäi puuduliku eneseväljenduse tõttu nõrgaks.

Nimetatud asjaolud kokku andsid aluse hinnangule, et avaldaja eesti keele oskus ei ole väga heal tasemel ehk tasemel, mida eeldatakse diplomaadikandidaatidelt. Lisaks saatis avaldaja Välisministeeriumile 9. ja 10. augustil 2011 e-kirjad, milles oli mitmeid eesti keele grammatika- ja stiilivigu, mis omakorda kinnitasid kandidaadi esitatud enesehinnangut tema eesti keele tasemele.

Konkursil oli kokku üksteist kandidaati, kelle eesti keele tasemeks oli CV alusel C1 ning nendest kuus läbis dokumendivooru edukalt. Nendest ühelgi ei õnnestunud testivooru läbida, kuna tulemused jäid allapoole edasipääsemiseks vajalikku punktisumma piirmäära.

Konkursitulemused ei olnud Välisministeeriumipoolse vastuse saatmise hetkeks veel lõplikud, kuid viimasesse vooru pääses 35 kandidaati ning välja valiti kümme kandidaati. Kõik kümme on kõrgharidusega, neist kuus on magistrikraadiga ning neli bakalaureusekraadiga (sh kolmel on magistriõpingud pooleli). Konkursi edukalt läbinud omavad varasemat tööstaaži ning erialast töö- ja/või praktikakogemust. Kõik lõppvalikusse jõudnud kandidaadid on märkinud kandideerimisdokumentides oma emakeeleks eesti keele.

Rahvus ei ole Välisministeeriumi konkurssidel valikukriteeriumiks. Välisministeerium ei nõua teenistusse asujatelt eesti keele oskuse eraldi tõendamist, kuid hindab keeleoskust konkursi iga vooru käigus. Kõigil kümnel väljavalitul on nii esitatud dokumentide, kirjaliku testi kui ka intervjuuvooru alusel väga hea eneseväljendusoskus nii eesti keeles kui ka võõrkeeltes. Välisministeerium on varem värvanud kandidaate, kelle emakeel ei ole eesti keel, kuid nad on täitnud ka eesti keele kui võõrkeele väga heal tasemel valdamise kriteeriumi.

Välisministeerium lisas selgituseks, et peab äärmiselt oluliseks väga heal tasemel eesti keele oskust. Diplomaatide igapäevatööks on muu hulgas eestikeelsete kirjade, memode, ülevaadete, jutupunktide jms kirjutamine, mis eeldab väga head kirjakeele oskust. Võib öelda, et kirjutamine ehk kirja teel info, arvamuste ja ideede edastamine ongi diplomaadi üheks põhitööks. Samuti peavad diplomaadid tihti väga lühikese aja jooksul ning ilma kõrvalise abita või täiendava kontrollita suutma koostada ja esitada ametlikke tekste, mis ministeeriumi nimel välja saadetakse. Seetõttu pööratakse keeleoskusele väga suurt tähelepanu. Ilmeka näitena võib välja tuua, et juba mitu aastat annab

[23] Välisministeerium on andnud erinevatel kuupäevadel avalduste arvu kohta erinevat infot.

Välisministeerium emakeelepäeval välja Kauni Keele auhinda ministeeriumis eesti keele eeskujuliku kasutamise eest. Eesmärgiks on kasvatada keeleteadlikkust ning tunnustada pingutuste eest, mida nõuab erialastel teemadel eesti keeles kirjutamine tugeva võõrkeelesurve all. Välisteenistuse eripärast tingituna pööratakse suurt tähelepanu ka võõrkeelte oskusele, kuid mitme võõrkeele oskus ei kompenseeri vajakajäämisi eesti keele valdamisel.

Ministeerium avaldas kahetsust, et avaldaja tundis ennast konkursil diskrimineerituna, kuid väitis, et see ei olnud kuidagi isiku emakeelega seotud. Avaldaja langes nende sõnul valikust välja puuduliku eesti kirjakeele ja eneseväljendusoskuse tõttu, mida diplomaadi ametikohale kandideerija puhul ei saa eirata ega intensiivse koolitusega korvata.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

Võrdse kohtlemise põhimõte

Eesti Vabariigi põhiseaduse (edaspidi põhiseadus) § 12 lg 1 kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimiskeelu. Sätte teise lause järgi ei tohi kedagi diskrimineerida muuhulgas rahvuse, päritolu ja keele tõttu.

Võrdse kohtlemise seadus (edaspidi VõrdKS) § 2 lg 1 p 1 keelab isikute diskrimineerimise nende rahvuse tõttu mh töö saamisel, kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel.

Diskrimineerimine on otsene, kui ühte isikut koheldakse rahvuse tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2).

Diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist rahvuse tõttu, kui see tunnus on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne (VõrdKS § 10 lg 1).

Ministeerium on tööandjana kohustatud võrdse kohtlemise seaduse § 12 järgi rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest ning teavitama töötajat sobival viisil võrdse kohtlemise seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest. Võrdse kohtlemise seaduse § 4 järgi käsitletakse selle seaduse tähenduses töötajana ka teenistusse soovijat.

Avaliku teenistuse seaduse (edaspidi ATS) § 36^1 lõiked 1 ja 2 kohustavad riigiasutusi tagama isikute kaitse diskrimineerimise eest ning järgima võrdse kohtlemise põhimõtet vastavalt võrdse kohtlemise seadusele. Teenistusse soovija diskrimineerimine rahvuse või keeleoskuse tõttu on keelatud ning diskrimineerimise korral kohaldatakse võrdse kohtlemise seadust. Diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist keeleoskuse alusel, kui selline erinev kohtlemine on lubatud avaliku teenistuse seaduse või keeleseadusega (ATS § 36^1 lg 3).

Avaliku teenistuse seaduse § 14 lg 1 sätestab, et riigiametnikuna võib teenistusse võtta 18-aastaseks saanud vähemalt keskharidusega teovõimelise Eesti kodaniku, kes valdab eesti keelt seadusega või seaduse alusel sätestatud ulatuses.

Eesti keele oskus ja selle hindamine

Keeleseaduse (edaspidi KeeleS) § 23 lg 1 kohaselt peab avalik teenistuja ja riigiasutuse töötaja oskama keelt tasemel, mis on vajalik teenistuskohustuste või tööülesannete täitmiseks. Nõudeid täpsustatakse Vabariigi Valitsuse 20. juuni 2011. aasta määruses nr 84 „Avaliku teenistuja, töötaja ning füüsilisest isikust ettevõtja eesti keele oskuse ja kasutamise nõuded“, mille § 5 järgi nõutakse C taseme keeleoskust mh isikutelt, kelle teenistuskohustused on seotud ametlike kirjalike tekstide koostamisega. Kõrgemad ametnikud ja vanemametnikud peavad eesti keelt oskama vähemalt C1 tasemel (määruse § 9).

Haridus- ja teadusministri 13.06.2011 määruse nr 24 „Eesti keele tasemeeksameid korraldava asutuse määramine ja tasemeeksamite ülesehitus ning läbiviimise kord“ § 2 ning § 3 lg 2 kohaselt hindab keeletaset Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus A2, B1, B2 ja C1 taseme eksamitel.

Tasemeeksamit ei pea sooritama isik, kes on omandanud eesti keeles kõrghariduse (KeeleS § 26 lg 3 p 5).

ÕIGUSLIK HINNANG

Põhiseaduse § 29 kohaselt on Eesti kodanikul õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Selle sätte kaitsealas on ka töökoha valik avalikus sektoris, sealhulgas avalikus teenistuses. Riigikohus on oma 3. oktoobri 2007. aasta otsuses nr 3-3-1-41-07 rõhutanud ametikohale kandideerinud isiku subjektiivset õigust sellele, et läbiviidav konkurss ja valik kandidaatide vahel toimuks õiguspäraselt ning kandidaatidele oleks tagatud võrdsed võimalused ja ühetaoline kohtlemine.

Eeltoodust tulenevalt on minu eesmärk anda hinnang, kas avaldajal olid tema rahvusest olenemata teiste kandidaatidega võrdsed võimalused ning kas ministeerium käitus avaldaja kandidatuuri kõrvale jättes seaduslikult.

Arvamus ei anna ega saagi anda sisulist hinnangut sellele, kas avaldaja oleks pidanud osutuma valituks Välisministeeriumi 12. juuli 2011. aasta konkursil, ega sellele, kas ta oleks pidanud pääsema dokumendivoorust järgmisesse konkursietappi. Käesolevas asjas on kahtlus, et diskrimineeriv on olnud diplomaadikanditaatide värbamisprotsess, mh kriteeriumid, mille alusel otsustas ministeerium avaldaja järgmisest konkursietapist välja jätta. Seega ei tule antud diskrimineerimisasjas võrrelda avaldaja kvalifikatsiooni teiste kandidaatide omaga ega hinnata seda, kas avaldaja reaalselt sobis kõnealusele avaliku teenistuse ametikohale.

Ebavõrdne kohtlemine keeleoskuse ja/või rahvuse tõttu?

Avaldaja määratleb end vene rahvusest isikuna ning kahtlustab, et teda on koheldud diplomaadikandidaatide tööle värbamise protsessis ebavõrdselt tema rahvuse tõttu. Oma taotlusvormis Välisministeeriumile märkis avaldaja emakeeleks vene keele. Välisministeeriumi peamine põhjendus, miks avaldaja esimesest taotlusvoorust edasi ei pääsenud, keskendus avaldaja poolt enda eesti keele oskusele antud hinnangule. Samuti on ministeeriumi selgitused volinikule keskendunud just keeleoskuse küsimusele. Seetõttu tuleb esiteks otsustada, kas avaldaja poolt kirjeldatud erinevat kohtlemist tuleb analüüsida kui võimalikku diskrimineerimist rahvuse või keeleoskuse tõttu. Samuti tuleb vastata küsimusele, kuivõrd on need tunnused erineva kohtlemise põhjusena antud asjas üldse lahutatavad.

Järgnevalt loetlen lühidalt kehtiva siseriikliku, Euroopa Liidu ja rahvusvahelise õiguse dokumente ning viitan kohtupraktikale, mis keelavad diskrimineerimise rahvuse ja/või keeleoskuse tõttu.

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 keelab sõnaselgelt diskrimineerimise nii keele, rahvuse kui ka päritolu tõttu.

Võrdse kohtlemise seaduse § 2 lg 1 keelab diskrimineerimise rahvuse tõttu, toob keeleoskuse aga välja kui sekundaarse diskrimineerimistunnuse. Nimelt sätestab VõrdKS § 2 lg 3, et seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes seaduse § 1 lõikes 1 nimetamata tunnuste alusel, mh keeleoskusesse puutuvalt.

Diskrimineerimise keeleoskuse tõttu keelustab Lissaboni lepingu jõustumisega õiguslikult siduvaks muutunud Euroopa Liidu põhiõiguste harta (art 21 „Diskrimineerimiskeeld“)[24]. Sarnane keeld on ka Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonis (art 14 „Diskrimineerimise keelamine“)[25].

Euroopa Liidu sekundaarõigus, nt nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiiv nr 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, ei loetle keeleoskust etnilise päritolu kõrval eraldi diskrimineerimise tunnusena. Samas on näiteks Euroopa Põhiõiguste Amet sedastanud 2010. aastal, et ehkki Euroopa Liidu õigus ei loenda keelt, nahavärvi ning päritolu tunnusena, mille tõttu diskrimineerimine on keelatud, ei tähenda see, et nende tunnuste tõttu diskrimineerimise eest ei saaks inimest kaitsta toetudes keelule diskrimineerida rassi või etnilise kuuluvuse tõttu, kuivõrd keel, nahavärvus ja päritolu on olemuslikult rassi ja etnilise päritoluga seotud.[26]

---

[24] Arvutivõrgus: http://eur-lex.europa.eu/et/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303ET.01000101.htm (08.08.2012).

[25] Arvutivõrgus: https://www.riigiteataja.ee/akt/78154 (08.08.2012).

[26] Handbook on European non-discrimination law, FRA 2010, lk 105. Arvutivõrgus: http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/DACA17B3-921E-4C7C-A2EE-3CDB68B0133E/0/ENG_FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_01.pdf (08.08.2012).

Euroopa Kohus on leidnud asjas Groener *vs* Minister for Education and the City of Dublin Vocational Educational Committee (C-379/87)[27], et ehkki keeleoskuse nõuded, kui neid kasutatakse riigikeele kasutamise soosimiseks, on ühenduse õigusega lubatud, tuleb neid kohaldada mittediskrimineerival viisil ning kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega.

Euroopa Liidu liikmesriikides on kohtupraktikat, kus inimeste eristamine emakeele järgi võrdsustatakse õigusvastase erineva kohtlemisega etnilise päritolu alusel.[28] Kuid on ka teistsugust kohtupraktikat.[29]

Euroopa erinevate institutsioonide ja riikide kohtute praktika viitab minu hinnangul emakeele ja rahvuse omavahelisele tihedale seotusele.

Alljärgnevalt analüüsin, kas ka käesolevas asjas peaks keeleoskuse nõude kasutamise viisi uurima kui võimalikku diskrimineerimist rahvuse tõttu, nagu on leidnud avaldaja.

Käesolevas asjas on avaldaja jäetud konkursi esimeses etapis kõrvale, sest tema eesti keele oskus ei ole ministeeriumi väitel piisavalt hea, et töötada diplomaadina. Erinevalt kandidaatidest, kelle emakeel on eesti keel, pidi avaldaja andma hinnangu ka oma eesti keele oskusele A1-C2 taseme skaalal.

Nagu kirjeldatud ülal avaldaja ja vastustaja vahel asetleidnud kirjavahetuses, kahtles ministeerium, kas avaldaja eesti keele oskus on ikka piisav, et teha soovitud tööd. Kahtlus oli minu hinnangul tingitud sellest, et tegu oli mitte-eestlasega, millele viitas avaldaja kandideerimisdokumentides tema nimi ning emakeelena märgitud vene keel. Avaldaja märkis oma eesti keele oskuse tasemeks C1 ning jäeti vastustaja sõnul kõrvale, kuivõrd ministeerium eeldas vaikimisi eesti keele oskust C2 tasemel. Samuti ei võtnud ministeerium arvesse keeleseaduse § 26 lg 3 p-s 5 sätestatud põhimõtet, et inimene, kes on omandanud kõrghariduse eesti keeles, ei pea enam tegema keeletaseme eksamit, et tõendada oma keeleoskust, olgu C1 või C2 vms oskustaset. Näiteks ei ole Välisministeerium oma

---

[27] EKL 1989, lk 3967, p 24. Arvutivõrgus: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61987J0379:EN:HTML (10.08.2012).

[28] Vt nt Soome riikliku diskrimineerimisvaidluste vahekohtu (syrjintälautakunta) otsus nr 2732/66/2004, kus leiti, et Helsingi üldhariduskooli otsus jaotada õpilased klassidesse nende emakeele järgi, on diskrimineerimine ning vastuolus Soome võrdse kohtlemise seadusega. Hageja oli kohtu silmis tõendanud, et õpilaste klassidesse paigutamine oli toimunud peamiselt nende emakeele järgi, seega nende etnilise päritolu järgi. Otsuse lühikokkuvõte on arvutivõrgus: http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/caselawFrontEndAccess.do?id=141&destination=simple (08.08.2012).

[29] Vt nt Berliini töökohtu 26.09.2007. aasta otsust nr 14 Ca 10356/07, kus kohus leidis, et tööandja keeldumine värvata hagejat tema võimaliku ebapiisava saksa keele oskuse tõttu saab pidada diskrimineerimiseks etnilise päritolu tõttu vaid siis, kui sellist keeldumispõhjust kasutati üksnes selleks, et varjata tegelikku põhjust, milleks on võõrapelgus ning tahtlik diskrimineerimine etnilise päritolu tõttu. Kohus leidis, et kuna tööandja juures töötas palju võõramaalasi, siis sellist võõrapõlgust ei tuvastatud. Kohtu silmis oli tööandja otsustada, millist keeleoskuse taset ta oma töötajatelt nõuab. Otsuse lühikokkuvõte on arvutivõrgus: http://infoportal.fra.europa.eu/InfoPortal/caselawFrontEndAccess.do?id=141&destination=simple (08.08.2012).

selgitustes sedastanud, et ka eestlastelt või eesti keelt emakeelena kõnelevatelt kandidaatidelt, kes olid kõrghariduse omandanud Eestis, oleks nõutud eesti keele oskuse taseme C2 kirjalikku kinnitamist ja/või tõendamist.

Seega koheldi avaldajat järgmisesse konkursietappi mittelubamisel võrreldes eesti emakeelega kandidaatidega ebasoodsamalt. Selle põhjuseks võib aga pidada eelarvamust mitte-eestlasest kandideerija suhtes, mille järgi eeldati vastupidiselt kandideerija esitatud andmetele, et tema eesti keele oskus ei ole piisavalt hea, et töötada pakutaval ametikohal. Samuti tuleb märkida, et käesoleva asja uurimisel teatavaks saanud asjaolude pinnalt leian, et avaldajat ei koheldud ebasoodsamalt tema tegeliku või eeldatava eesti keele oskuse, vaid just rahvuse tõttu. Seega ei pea ma võimalikuks analüüsida, kas selline ebasoodsam kohtlemine on diskrimineerimine keeleoskuse tõttu võrdse kohtlemise seaduse tähenduses.

Kokkuvõtteks

1) Emakeel on üldjuhul seotud ja/või keeleline identiteet kattuv inimese rahvusliku või etnilise[30] identiteediga[31].
2) Euroopa riikides on praktikat, mis võrdsustab vahetegemise emakeele järgi vahetegemisega rahvuse järgi.
3) Väga tõenäoline on, et avaldajale esitati kõrgemaid nõudmisi just seetõttu, et ta ei ole rahvuselt eestlane.

Seetõttu olen seisukohal, et käesolevas asjas tuleb analüüsida, kas Välisministeerium on kohelnud avaldajat õigusvastaselt ebavõrdselt tema rahvuse tõttu.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine

Otsene rahvuse tõttu toimunud diskrimineerimine on see, kui isikut koheldakse tema rahvuse tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2). Seadus sätestab erandid, mil erinev kohtlemine on lubatud. Rahvuse tõttu diskrimineerimise kahtluse korral tuleb muuhulgas kõne alla seaduses lubatud erinev kohtlemine juhul, kui:

---

[30] Rahvusliku ja etnilise identiteetide mõistete omavahelise suhte ja erinevuse kohta vt ka nt European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, Olivier de Schutter (toim.) Links between migration and discrimination. Arvutivõrgus: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=438&furtherPubs=yes (14.08.2012).
A. Valk. Eestlaste, Eesti venelaste ja Rootsi eestlaste identiteedist. Arvutivõrgus: http://www.nationalities.ee/EST/Artiklid/eestid.html (10.08.2012).

[31] Vt selle kohta, millist rolli omab keel rahvusliku identiteedi kujunemises, nt järgmist teoreetilist käsitlust: John E. Joseph (2004). Language and Identity: National, Ethnic, Religious. Palgrave MacMillan.
Integratsiooni Monitooring 2011 kasutab mh ka mõistet „[eestlastest] erineva rahvuslik-keelelise taustaga EV kodanikud“, mis vihjab uuringu tegijate seisukohale, et Eestis võib vene vähemusrahvuse puhul kõneleda rahvusliku ja keelelise identiteedi tihedast omavahelisest seosest.

- soovitakse vähendada rahvuse tõttu tulenevat ebavõrdsust (VõrdKS § 6), st teatud rahvusgruppide või vähemusrahvuste ajaloolise ebavõrdse positsiooni kaotamise või vähendamise püüdu;
- erandid on vajalikud kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest tulenevate nõuete tõttu (VõrdKS § 10 lg 1).

Käesolevas asjas ei ole vastustaja toonud välja ühtegi argumenti, mis võiks õigustada eestlaste ja mitte-eestlaste erinevat kohtlemist diplomaadikandidaatide värbamisel. Ministeerium on küll rõhutanud nii konkursitingimustes kui vastuses volinikule väga hea eesti keele oskuse vajalikkust, ent see ei saa olla põhjuseks eesti rahvusest või eesti keelt emakeelena kõnelevate isikute eelistamisele.

Konkursikuulutuses esitatu kohaselt ei täpsustanud ministeerium nõutud eesti keele oskuse taset. Kandidaatidele esitatud tingimuseks oli väga hea eesti keele oskus. Millisele tasemele see vastab A1-C2 skaalal, konkursitingimustes ei mainitud. Vabariigi Valitsuse määrus, mis kehtestab avalikele teenistujatele keeleoskuse nõuded, peab kõrgemate ja vanemametnike puhul piisavaks C1 taset. Seega ei ole põhjendatud avaldaja, kes valdab keelt seaduses ettenähtud ulatuses, edasisest konkursist kõrvalejätmine.

Ülaltoodud asjaolude kirjelduse ning analüüsi põhjal (vt eelkõige arvamuse punktid 1, 2, 3 ja 7.2) leian, et võrdlusisikuid, kelleks on avaldaja ning samal konkursil osalenud isikud, kelle emakeeleks oli eesti keel, on samalaadses värbamisolukorras koheldud erinevalt. Diskrimineerimiskahtluse uurimise käigus ei ole ilmnenud seadusest tulenevat õigustust, mis lubaks võrdlusisikute erinevat kohtlemist.

Alljärgnevalt analüüsin vastustaja põhjendusi selle kohta, miks avaldaja valiku tegemisel kõrvale jäeti.

Ministeeriumi väitel jäeti avaldaja järgnevast konkursietapist välja, kuna ta ei hinnanud enda eesti keele oskust kõrgeimal (C2) tasemel, tema motivatsioonikiri oli stiilivigadega ning see jäi puuduliku eneseväljenduse tõttu nõrgaks. Lisaks sellele kinnitasid vastustaja sõnul avaldaja enesehinnangut tema eesti keele taseme kohta 9. ja 10. augustil 2011 saadetud e-kirjad.

Vastustaja lisab, et konkursil oli kuus kandidaati, kelle eesti keele tasemeks oli CV alusel C1 ning kes sellegipoolest läbisid dokumendivooru edukalt.

Ministeeriumi kirjavahetusest avaldajaga selgub aga, et avaldaja kõrvalejätmise põhjuseks ei olnud tema motivatsioonikirjaga seonduv. Seda kinnitavad ministeeriumi e-kirjad avaldajale. Nii märkis ministeerium avaldajale 10. augusti 2011. aasta e-kirjas, et ta ei osutunud valituks eesti keele C1 taseme tõttu. Järgmisel päeval täpsustas ministeerium antud selgitusi, avaldades ühtlasi arvamust, et avaldaja võis hinnata oma keeleoskust liiga enesekriitiliselt või tagasihoidlikult.

Avaldaja kandidatuuri kõrvalejätmist konkursil ei saa õigustada Välisministeeriumi poolt avaldaja 9. ja 10. augusti 2011. aasta e-kirjade grammatika- ja stiilivigadele viitamine. Nagu selgub avaldaja selgitustest, öeldi talle ministeeriumist telefoni teel juba enne avaldajapoolsete e-kirjade saatmist, et ta järgmisesse konkursietappi ei pääse. Järgneval kirjavahetusel ei olnud seetõttu kandidaadi hindamise osas tähtsust, kuivõrd ministeeriumil ei olnud enam põhjust avaldaja päringute kirjakeelt arvustada.

Eeltoodust tulenevalt on vastustaja hilisemad väited avaldaja motivatsioonikirja ja e-kirjade kirjakeele puudustele otsitud. Avaldaja ja vastustaja vahelisest kirjavahetusest ilmneb, et avaldaja kandidatuur jäeti kõrvale enne, kui tema tegelikku eesti keele oskust hinnati.

Asjaolu, et kuus kandidaati läbisid dokumendivooru, ehkki ka nende keeleoskustasemeks oli nende CV-s märgitud C1, ei õigusta avaldaja kõrvalejätmist põhjustel, mida on detailselt kirjeldatud käesoleva arvamuse punktides 1, 2 ja 3. Vastupidi, kuna eelmainitud kandidaatide puhul ei omanud nende enesehinnang oma keeleoskusele ega eesti keele oskuse taseme C1 omamine määravat tähtsust, siis ei saanud see olla takistuseks ka avaldaja edasipääsemisel.

Tähelepanu väärib ka Väliministeeriumi tegutsemine pärast äraütlevate e-kirjade saatmist avaldajale. Nimelt helistati avaldajale tema sõnul Välisministeeriumist 16. augustil 2011 ning paluti mitte pöörata tähelepanu vastusele keeleoskuse C2 taseme kohta. Volinikul ei ole põhjust kahelda avaldaja väites. Välisministeeriumi poolt telefonikõne tegemine ning selle sisu näitab, et ka ministeeriumis saadi selleks hetkeks aru, et C2 oskustaset ei saanud töölesoovijalt nõuda ning sellise keeleoskustaseme puudumine ei saanud olla põhjuseks, miks jätta isiku kandidatuur valiku tegemisel kõrvale.

Keeleseaduse § 26 lg 3 p 5 kohaselt eeldatakse, et eesti keeles kõrghariduse omandanud isikud oskavad eesti keelt avalikele teenistujatele nõutavas ulatuses. Avaldaja on omandanud kõrghariduse nii diplomi- kui ka magistriõppes eesti keeles. Ministeeriumile ei saanud nimetatud seik olla teadmata, kuivõrd avaldaja hariduskäik oli märgitud ministeeriumile saadetud konkursi taotlusvormis. Seega on ministeerium ebaõigelt pööranud tähelepanu kandidaadi emakeelele ning tema hinnangule oma eesti keele oskuse kohta. **Avaldaja kirjalikku ja/või suulist eneseväljendusoskust pidanuks ministeerium kontrollima või jätma kontrollimata sarnaselt eesti keele oma emakeelena märkinud kandidaatidega.** Asjaolu, et avaldaja emakeeleks ei olnud eesti keel, ei ole õiguspärane põhjus, miks osutada teravdatud tähelepanu tema eesti keele oskusele, kui ta on lõpetanud nii diplomi- kui ka magistriõppe eesti õppekeelega kõrgkoolis.

Isegi juhul, kui isik on hariduse omandanud muus keeles kui eesti keel, ei ole põhjendatud tema välistamine pelgalt seetõttu, et isik märgib enda keeleoskuse tasemeks C1. Kehtiva õiguse järgi peavad kõrgemad ametnikud ja vanemametnikud eesti keelt oskama vähemalt C1 tasemel.

Ka eksamikeskuse korraldatud testidega saab isikule omistada kõrgeima eesti keele oskustasemena C1 taseme. Näiteks võib keeleeksami sooritanud töölesoovija sellest tulenevalt lähtuda eksamikeskuse poolt antud hinnangust ning märkida CVsse oma keeleoskustasemeks C1, isegi kui tegelikkuses vastab tema eesti keele oskus tasemele C2.

Veelgi enam, Välisministeerium väidab oma selgitustes, et hindab töölesoovijate keeleoskust konkursi iga vooru käigus. Avaldaja puhul võttis aga ministeerium ise endalt võimaluse hinnata kehtiva õigusega nõutud C1 oskustasemega kandidaadi tegelikku keeleoskust ka pärast esimest dokumentide esitamise vooru.

Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine ja edendamine

Käesoleva arvamuse eesmärk on rõhutada, et võrdse kohtlemise põhimõtet tuleb järgida värbamise kõigis etappides ning seega on selle põhimõtte näol muuhulgas tegemist ka nn otsuste langetamise protsesse reguleeriva reegliga. Diskrimineerimine on aset leidnud juba siis, kui ametikohale kandideerija on edasistest konkursivoorudest välistatud õigusvastase argumendi või kriteeriumi tõttu.

Tööandja ülesanne on hoolitseda, et tööpakkumises on töölesoovijale esitatavad nõuded, k.a keeleoskusnõuded, mille alusel tehakse valik parima kandidaadi kasuks, kirjeldatud võimalikult täpselt. Kandidaatidele esitatud nõuded peavad aga sisult olema proportsionaalsed töö tegemiseks tegelikult vajalike oskustega.

Käesolevas asjas näiteks tekkis avaldajal konkursi tulemusena tunne, et tal ei olegi võimalik värbajat veenda, et ta tõesti oskab eesti keelt nõutud tasemel. See aga näitab, et värbamisprotsessi ei viidud läbi arvestades võrdse kohtlemise nõuet.

Veelgi enam, Eesti kehtiva õiguse järgi on kõigil tööandjatel mitte üksnes kohustus rakendada võrdse kohtlemise põhimõtet, vaid ka edendada võrdset kohtlemist. Selle normi mõte on tagada, et töötajad oleksid kaitstud diskrimineerimise eest. Kaitsmaks töötajaid diskrimineerimise eest värbamisel peab tööandja tegutsema selliselt, et erinevad elanikkonnagrupid saaksid konkureerida konkurssidel ning neil oleksid reaalsed võimalused edu saavutada, st tööle saada.[32] Suuremate organisatsioonide puhul tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine ka seda, et tööle värvataksegi inimesi erineva sotsiaalse taustaga elanikkonnagruppide hulgast.

Ministeeriumidel on lisaks kõrgendatud kohustus töötada võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise ja edendamise nimel. Avaliku sektori tööandjana peab ministeerium olema eeskujulik oma värbamismeetodite valimisel ning personali valikuga tegelevate ametnike koolitamisel võrdse kohtlemise põhimõttest. Käesoleva asja uurimisel on selgunud, et Välisministeeriumi personalitöötajad ei olnud ise piisavalt teadlikud tööandja seadusjärgsetest kohustustest.

Ülaltoodud analüüsile tuginedes on minu hinnangul leidnud tõendamist, et Välisministeerium on tööle värbamisel diskrimineerinud avaldajat tema rahvuse tõttu.

[32] Näiteks tekkis käesolevas asjas muuhulgas kahtlus, kas tõesti ei teatud Välisministeeriumis kaheksa päeva enne konkursi väljakuulutamist, et peatselt on ees diplomaadikandidaatide värbamine või ei soovitud seda infot teatud isikutele jagada. Vt selle kohta asjaolude kirjeldust punktis 1.

Erinevast rahvusest isikute võrdne kohtlemine värbamisel

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöördus naine, kes kahtlustab, et Instrumentarium Optika OÜ (edaspidi Instrumentarium) on teda diskrimineerinud tema rahvuse tõttu. Avaldaja selgituste kohaselt viidi 2008. aasta lõpus ettevõttes läbi ümberkorraldusi, avati uus spetsiaalliin (eriliin), kuhu värvati tööle vaid eestlasi. Mitte-eestlasest kõrgema kvalifikatsiooniga töötajate soove üle minna eriliinile tööle eirati nii eriliini avamisel kui ka hiljem, vabade töökohtade avanemisel. Avaldaja esitas 2010. ja 2011. aastal mitmeid sooviavaldusi pääsemaks tööle eriliinile. Tema taotlused jäeti rahuldamata, samal ajal võeti asutusse tööle mitmeid eestlasi, kelle töökogemus ning haridus ei olnud avaldaja omadest paremad.

Voliniku poole pöördudes esitas avaldaja mitmeid teisi kahtlusi, mis tema hinnangul kinnitasid rahvuse tõttu ebavõrdset kohtlemist, ent palus hiljem lõpetada nende küsimuste edasise menetlemise.

Voliniku arvamus

ASJAOLUD

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

Instrumentarium on prilliraamide ja läätsede tootmisega tegelev ettevõte. Avaldaja, kes on rahvuselt venelane, töötas alates 5. maist 2004 ettevõtte tootmisliinil optikuna. 2008. aasta lõpus laiendas ettevõte tegevust ning avas lisaks senisele tootmisliinile eriliini. Uus tootmisliin hakkas valmistama eritellimuste alusel esitatud töid. Eriliinile võeti tööle mitmeid uusi töötajaid. Lisaks viidi eriliinile üle senise tootmisliini töötajad T.T. ja J.S. 2010. aasta märtsis viidi eriliinile üle P.P. Ka avaldaja soovis üle minna eriliini tööle, ent Instrumentarium ei pakkunud talle selleks võimalust. 21. septembril 2011 võeti eriliinile tööle K.L. ning J.M. Samal ajal (august – detsember 2011) toimusid ettevõttes ümberkorraldused ning kahe optiku (sh avaldaja) ametikoht otsustati alates 1. jaanuarist 2012 kaotada. Ettevõte pakkus 20. detsembril 2011 saadetud teates avaldajale prillikoostaja ametikohta, ent kuna avaldaja ei nõustunud pakutud töölepingu muudatustega, vabastati ta 31. detsembril 2011 ametist koondamise tõttu.

MENETLUSOSALISTE SELGITUSED

Avaldaja leidis, et teda on tööle värbamisel rahvuse tõttu diskrimineeritud. Oma väidete tõestamiseks esitas ta järgmised selgitused:

1) Avaldaja töötas ettevõttes alates 5. maist 2004.

2) Ta avaldas korduvalt soovi pääseda tööle eriliinile. Alates 1. märtsist 2011 esitas ta oma taotlused kirjalikult. Tööandja ignoreeris tema taotlusi või andis põiklevaid vastuseid.

3) Eriliinile pääsemise eeldusena nõudis tööandja kohataotlejalt optomeetriaalast haridust või pikaajalist töökogemust. Avaldajal soovitud haridus puudus, ent tema töökogemus oli mitmetest eriliini töötajatest põhjalikum. Avaldajal oli pikaajaline tööstaaž ning ta valdas täielikult kõiki tööoperatsioone, v.a kruviraamide valmistamine.

4) Tema sooviavaldustest hoolimata viidi märtsis 2010. aastal asutusesiseselt eriliinile üle P.P. ning 2011 võeti eriliinile väljastpoolt ettevõtet kolm uut töötajat (J., K. ja M.[33]). Eeltoodud isikutel puudus vastav haridus ja/või vajalikud kogemused ja oskused.

5) Lisaks sellele töötas eriliinil T.T., kel tööle asudes puudus nii vajalik töökogemus kui ka haridus.

6) Kõik eelpoolnimetatud isikud on eestlased ning kõik eriliinil töötavad isikud on eestlased.

Instrumentarium ei olnud esitatud kahtlustega nõus. Ettevõtte väitel koheldakse kõiki erinevast rahvusest töötajaid võrdselt ning ühtki töötajat ei diskrimineerita rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, vanuse, puude ega seksuaalse sättumuse tõttu.

Voliniku esimesele teabe nõudmisele andis Instrumentarium järgmised selgitused:

1) Eriliin loodi 2008. aasta novembris ning selle käivitumisel pidid esimesed töötajad olema väga kogenud ja/või oskuslikud. Nõudmised olid järgmised: põhiline arusaamine lõppresultaadist, arusaamine seostest tootmise parameetrite ja prillide lõppresultaadi vahel ning lisaks tööandja teadmine inimeste käsitöö oskuse tasemest ja tehtud töö kvaliteedist. Eelistatud olid töötajad, kes omasid varasemat poes töötamise kogemust ning põhiteadmisi läätsedest.

2) Tööandja otsustas võtta kaks isikut tavaliinilt, kes omasid väga pikka töökogemust ja kelle oskused olid piisavalt kõrgel tasemel töötamaks eriliinil. Lisaks otsustati palgata uusi nõutud kvalifikatsiooniga töötajaid väljastpoolt ettevõtet, et tavaliini töö funktsionaalsus ei oleks liialt häiritud. Ainsaks kriteeriumiks töötajate valiku tegemisel olid nende kogemus ja oskused, mitte nende rahvuslik kuuluvus.

3) Tänapäeval värbab ettevõte eriliinile inimesi, kel on optomeetriaalane haridus või samal tasemel nõutavad oskused laboris.

4) Enamik eriliini töötajatest olid optometristid või optometristi õpilased ja suurte kogemustega töötajad. Eriliini töötajatest vaid T. T. ja P. P. puudus optomeetriaalane eriharidus.

5) Omandades vajalikud oskused ja kogemused töötamaks eriliinil ning eeldusel, et on olemas vabad töökohad, on tavaliini töötajal võimalik kandideerida eriliini töökohale.

6) Ettevõtte poliitika kohaselt teavitatakse töötajaid alati kõikidest vabadest töökohtadest ettevõttes. Siiski palgatakse vabale töökohale kõige sobivam isik, kel on parimad oskused ja kogemused.

[33] Avaldaja viitas isikutele vaid eesnimesid kasutades.

Ettevõttele teadaolevalt oli eriliini töö suhtes huvi ettevõtte töötajatel, kuid tööandja otsustas, et töötajatel puuduvad piisavad kogemused töötamaks eriliinil.

Lisaks esitas Instrumentarium nimekirja ettevõtte tavaliini ja eriliini töötajatest, kus oli märgitud iga töötaja rahvus, ametinimetus, millisel liinil isik töötab, ametipalk ning viimase kuue kuu jooksul reaalselt väljamakstud tulemustasu nn boonussüsteemi alusel.

Voliniku täiendavale teabe nõudmisele andis Instrumentarium järgmised selgitused:

1) Eriliini avamisel ei korraldanud Instrumentarium avatud konkurssi, kuid kõik ettevõtte töötajad olid suuliselt teavitatud eriliini loomisest. Ettevõttesisest konkurssi ei korraldatud, üleviimist pakuti vaid paarile kvalifitseeritumale töötajale.

2) Aeg-ajalt saab ettevõte töösooviavaldusi kvalifitseeritud ja vastava haridusega optometristidelt väljastpoolt ettevõtet. Kontaktid hoitakse alles ning neil palutakse esimeses järjekorras kandideerida vabadele töökohtadele.

3) Avaldaja on ainus tavaliini töötaja, kes on avaldanud soovi töötada eriliinil. Eriliini avamise ajal viibis ta lapsehoolduspuhkusel.

4) Tööandja ei kogu andmeid töötajate rahvusliku kuuluvuse või etnilise päritolu kohta, kuivõrd nende näol on tegemist isikuandmete kaitse seaduse § 4 lg 2 punkti 2 kohaselt delikaatsete isikuandmetega. Sellegipoolest on teada, eriliini töötajatest J.R. ja K.B. räägivad eesti keelt vene aktsendiga ning suhtlevad omavahel vene keeles.

5) Eriliini avamisel võeti tavaliinilt eriliinile tööle T.T. ja J.S., kes olid piisavalt kogenud prillide tootmisel.

6) Enne eriliini avamist töötas avaldaja äärteta prilliraamide tootmises, seega omas tööandja ülevaadet tema oskuste ja töökvaliteedi osas. Avaldajal ei olnud optomeetriaalast haridust ning tööandja hinnangul ei olnud tal piisavalt oskusi tööks eriliinil. Tema töö kvaliteet oli allpool nõutud taset, mistõttu talle selgitati, et ta ei vasta eriliini töötajatele esitatavatele nõuetele.

7) Avaldaja viibis eriliini avamisel lapsehoolduspuhkusel ning ei kandideerinud, samuti olid hõivatud kõik töökohad eriliinil 2011. aasta oktoobris, mil avaldaja soovis enda üleviimist eriliinile.

8) Kõigil töötajatel, kes võeti 2011. aastal eriliinile tööle (K.B., J.M. ja K.L.), oli erinevalt avaldajast optomeetriaalane haridus või pikaajaline kogemus ja vajalikud oskused.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 lg 1 kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimiskeelu. Sätte teise lause järgi on keelatud isikute ebavõrdne kohtlemine nende rahvuse tõttu.

Võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) § 2 lg 1 p 1 keelab isikute diskrimineerimise nende rahvuse tõttu mh töö saamisel, kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel ning edutamisel.

Diskrimineerimine on otsene, kui ühte isikut koheldakse rahvuse tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2).
Võrdse kohtlemise seaduse § 8 sätestab jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte. Nimetatud paragrahvi lõike 1 kohaselt peab avaldaja esitama faktilised asjaolud, mille kohaselt võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. Vastustaja seevastu peab sama paragrahvi lõikest 2 tulenevalt tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

Töölepingu seaduse § 89 lõike 3 kohaselt peab enne koondamise tõttu töölepingu ülesütlemist pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd. Vajadusel korraldab tööandja töötaja täiendusõppe või muudab töötaja töötingimusi, kui muudatused ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusid. Sama paragrahvi lõikest 4 tulenevalt peab tööandja lepingu ülesütlemisel arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet.

ÕIGUSLIK HINNANG

Avaldaja leiab, et teda jäeti tema rahvuse tõttu 2010. ja 2011. aastal eriliinile tööle võtmata. Oma väidete tõendamiseks edastas ta volinikule kirjalikult Instrumentariumile esitatud sooviavaldused ning neile antud vastused. Lisaks nimetas ta isikud, kes võeti nimetatud ajavahemikul eriliinile tööle, ning väitis, et töölevõetud isikud ei olnud temast paremad hariduse, töökogemuste ega oskuste poolest.

Vastustaja seevastu leiab, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Avaldaja jäeti kõrvale, kuna tal ei olnud optomeetriaalast haridust ega piisavaid oskusi töötamaks eriliinil. Enne eriliini avamist töötas avaldaja äärteta prilliraamide tootmises ning tema töö kvaliteet oli allpool nõutud taset. Lisaks sellele ei pakutud avaldajale tööd eriliinil, kuna ta oli eriliini avamisel lapsehoolduspuhkusel ning tema sooviavalduse esitamise hetkel – 2011. aasta oktoobris – ei olnud eriliinil vabu töökohti.

Seega on poolte vahel vaidlus selles, kas avaldaja eriliinile tööle võtmata jätmise põhjuseks on tema rahvus või on selle tinginud muud asjaolud, eelkõige tema madal kvalifikatsioon, samuti sooviavalduste esitamine ajal, mil tööandja ei vajanud eriliinile uusi töötajaid.

<u>Instrumentariumi põhjendused avaldaja kvalifikatsiooni osas</u>

Tulenevalt VõrdKS § 8 lõikes 2 sätestatud jagatud tõendamiskohustuse põhimõttest peab vastustaja tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Esmalt vajab seega lahendamist küsimus, kas tööandja on suutnud piisavalt tõendada, et avaldaja eriliinile tööle võtmata jätmise põhjustas avaldaja erialase hariduse ning vajalike oskuste puudumine.

Vastustaja kinnitas volinikule, et nad eelistavad eriliinile tööle värbamisel optomeetria-alase haridusega inimesi. Avaldajal vastav haridus puudus. Samas, nagu selgub Instrumentariumi poolt esitatud andmetest, puudus optomeetriaalane haridus ka teistel 2010. ja 2011. aastal töölevõetud isikutel – P.P.-l, J.M.-l ning K.L.-l. Tööle võtmise ajal K.L. alles omandas antud eriala Tallinna Tervishoiu Kõrgkoolis. Lisaks sellele ei olnud optomeetriaalast haridust eriliinil töötaval T.T.-l.

Kui 2011. aasta juunis oli Instrumentariumi eriliini seitsmest töötajast viiel erialane haridus, siis 2012. aasta mais oli optomeetriaalase haridusega töötajaid vaid kolm. Seega oli optomeetriaalane haridus eriliinile tööle pääsemiseks küll soovitav, ent üha rohkem värvati sinna tööle ka vastava eriharidusega töötajaid. Avaldaja eriliinile tööle pääsemist vastava hariduse puudumine ei saanud takistada, kuivõrd viimaste aastate jooksul võeti eriliinile tööle mitmeid eriharidusega töötajaid.

Lisaks sellele väitis ettevõte, et hindab eriliinile värbamisel töölesoovijate pikaajalisi kogemusi ja tegelikke tööoskusi. Esitatud materjalide kohaselt oli avaldaja üks staažikamaid Instrumentariumi töötajaid. Ta alustas optikuna mais 2004, omades kogemust muuhulgas äärteta prilliraamide tootmises. Eriliini töötajatest olid vaid J.M.-l ning T.T.-l samaväärsed kogemused prillide valmistamises. Kuivõrd 2011. aasta septembris võeti tööle K.L., kel puudus varasem töökogemus, ei saanud kogemuste puudumine olla takistuseks eriliinile tööle pääsemisel.

Ka oli avaldajaga võrreldes märkimisväärselt lühem staaž 2010. aasta märtsis eriliinile üle viidud P.P.-l. P.P.-l oli töökogemus alles alates 2008. aasta septembrist ning seda prillipoes, mitte töökojas liinil. Samuti puudus tal optomeetriaalane haridus. Need asjaolud kinnitavad selgelt ja üheselt, et põhjendamatud on ettevõtte väited, et töötamine eriliinil nõuab optomeetriaalast kvalifikatsiooni ja/või pikka kogemust.

Instrumentarium õigustas avaldaja kõrvalejätmist asjaoluga, et tema oskustest ei piisa, et teha eriliini poolt tehtavat tööd. Oma sõnade kinnituseks märkis Instrumentarium, et avaldaja töötas enne eriliini avamist äärteta prilliraamide tootmises ning ettevõttel oli seetõttu selge ülevaade tema oskuste ja töö kvaliteedi kohta (vastustaja sõnul: *„tema töö kvaliteet oli allpool nõutud taset“*). Asjakohaseid näitajaid, mis avaldaja töö madalat kvaliteeti kinnitaksid, Instrumentarium välja ei toonud.
Isegi kui avaldaja töö äärteta prilliraamide tootjana oli halb, siis tuleb silmas pidada, et avaldaja töötas sellel alal kuni 2007. aasta maini, mil ta läks lapsehoolduspuhkusele. Kuivõrd avaldaja naasis tööle 2009. aasta veebruaris, siis 2010. ja 2011. aastal oli tema töö kvaliteedi hindamisel võimalik vaadata hilisema töö tulemusi. Avaldaja poolt 2007. aastal tehtud töö ei pruugi peegeldada tööoskusi või kogemusi aastaid hiljem.

Arvestades seda, et Instrumentarium maksis oma töötajatele prilliraamide kvaliteetse ja õigeaegse tegemise eest tulemustasu, on võimalik avaldaja oskusi ja kogemusi hinnata viimaste aastate väljateenitud töötasu järgi. Vastupidiselt vastustaja selgitustele, mille kohaselt jäid avaldaja oskused prilliraamide valmistajana kesiseks, näitavad volinikule esitatud andmed, et avaldaja oli oma erialal kogenud. Nii on volinikule esitatud kuue kuu töötasu põhjal olnud avaldaja palk neljal kuul tavaliini töötajatest üks kõrgemaid ning kolmel kuul on talle makstud isegi eriliini töötajatest kõrgemat tulemustasu.

Voliniku menetluse käigus kogutud materjalidest nähtuvalt esitas avaldaja 2011. aastal seitse kirja, milles palus end üle viia teisele töökohale. Ettevõte on vastanud neist kirjadest kahele, kusjuures kummaski vastuses ei ole mainitud, et avaldaja haridus või kogemused ei ole eriliinil töötamiseks piisavad. Seega leian, et vastustaja viited avaldaja töö madalale kvaliteedile on otsitud ning ei õigusta avaldajale teise töö pakkumisest keeldumist.

Eeltoodust tulenevalt leian, et Instrumentarium ei ole menetluses tõendanud, et avaldaja eriliini töölt kõrvalejätmise põhjustasid avaldaja erialaste oskuste puudumine või tema töö madal kvaliteet.

Avaldaja ametikoha koondamine ning teise töö pakkumine

Avaldaja ja vastustaja selgitused on vastuolulised küsimuses, mis ajahetkel sai Instrumentariumile teatavaks avaldaja soov asuda tööle eriliinile. Avaldaja väitel andis ta töökoja juhatajale oma soovist teada juba 2010. aasta alguses, vastustaja väitel sai ta avaldaja soovist teada alles oktoobris 2011, mil kõik eriliini töökohad olid hõivatud.

Volinikul ei ole andmeid, mis kinnitaksid avaldaja sooviavaldusi 2010. aastal, küll aga esitas ta volinikule ajavahemikul 1.03.2011–31.08.2011 toimunud kirjavahetuse töökoja juhatajaga. Nimetatud kirjavahetuses avaldas avaldaja korduvalt soovi asuda tööle eriliinile ning palus seda arvestada ka edaspidi, vaba töökoha avanedes. Kuivõrd avaldaja kirjad saadeti ka ettevõtte üldaadressile, siis pidid avaldaja soovist olema teadlikud lisaks töökoja juhile ka ettevõtte personalitöötajad.

Arvestades seda, et Instrumentariumi väitel hoitakse sobivate isikute töösooviavaldused alles, et paluda neil vabade töökohtade olemasolul eelisjärjekorras kandideerida, siis ei saanud Instrumentariumile olla septembris 2011 eriliinile uusi töötajaid värvates avaldaja soov teadmata.

Töölepingu seaduse § 89 lõige 3 kohustab tööandjat pakkuma töötajale enne töölepingu ülesütlemist võimaluse korral teist tööd ning vajadusel korraldama täiendusõppe või muutma töötingimusi.

Ehkki teade töö ümberkorraldamise ning avaldaja ametikoha koondamise kohta esitati avaldajale 20. detsembril 2011, oli volinikule teadaolevalt ettevõte kavandavate muudatustega alustanud juba sama aasta augustis. Nimelt saatis avaldaja 10. augustil 2011 volinikule uue kavandatava töölepingu näidise. Muuhulgas pidi muutuma kavandatava lepinguga avaldaja senine ametikoht optikust prillikoostajaks.

Riigikohus on oma 2. veebruari 2012. aasta otsuses rõhutanud, et tööandja kohustus pakkuda teist tööd ei piirdu vaid erialase töö pakkumisega. Vältimaks töölepingu lõpetamist, tuleb tööandjal kaaluda võimalust pakkuda töötajale muud tööd, mida töötaja on võimeline tegema.[34]
Ettevõte oli augustis 2011 kavandavate muudatustega juba alustanud ning avaldajale oleks tulnud pakkuda ka teisi tema kvalifikatsioonile vastavaid vabu ametikohti. Hoolimata vabade töökohtade tekkimisest, ei pakutud avaldajale töökohta eriliinil, vaid 21. septembril 2011 võeti eriliinile kaks uut töötajat – K.L. ning J.M.

Seega on Instrumentarium rikkunud talle töölepingu seadusega pandud kohustust, kuivõrd avaldajale pakuti vaid tavaliini prillikoostaja ametikohta, ent ei pakutud eriliini töötaja ametikohta.

[34] Riigikohtu 2.02.2012 otsus nr 3-2-1-152-11. Arvutivõrgus: http://www.riigikohus.ee/?id=11&indeks=0,2,10648,10649,19090&tekst=RK/3-2-1-152-11 (23.08.2012).

Vastustaja poolt voliniku teabe nõudmisele saadetud vastuses esinesid vasturääkivused ka selles osas, kas Instrumentarium kogub enda töötajate rahvuse kohta informatsiooni või mitte. Kuigi Instrumentarium väidab oma vastuses voliniku täiendavale teabe nõudmisele, et ta ei kogu andmeid oma töötajate rahvuse kohta, kuivõrd see on seadusega keelatud, siis on ta vähemalt kevadel 2011 omanud selle kohta täielikku informatsiooni. Esimeses vastuses volinikule on ta esitanud andmed isikute päritolu kohta. Sellest järelduvalt on kõik eriliini töötajad eestlased, ka J.R., ehkki järgmises kirjas seab Instrumentarium selle väite kahtluse alla.

Eelnev kinnitab väidet, et eriliinile võeti tööle vaid eestlasi ning teisest rahvusest isikutele antud liinil töötamist ei pakutud. Seetõttu on põhjust arvata, et ka avaldaja sooviavaldusi ettevõttesiselt oma tööd vahetada eirati ning talle ei pakutud uut tööd tema rahvuse tõttu.

Kokkuvõttes ei ole Instrumentarium voliniku uurimismenetluse käigus tõendanud, et eriliinile tööle võtmise protsess oli läbipaistev ning see viidi läbi selliselt, et diskrimineerimiskahtluse korral saaks tööandja tõendada, et isikut ei jäetud värbamisel kõrvale tema rahvuse tõttu. Samuti ei ole Instrumentarium tõendanud, et eriliini töötajate värbamisel olid kandidaatide hindamiseks ja valiku tegemiseks kindlaks määratud kriteeriumid ning kord.

Kuivõrd vastustaja ei ole esitanud piisavalt asjassepuutuvaid selgitusi, et saaks hinnata, kas valiku tegemisel on lähtutud asjakohastest kaalutlustest, ei ole võimalik ümber lükata avaldaja kahtlust, et valiku tegemisel jäeti tema kandidatuur kõrvale üksnes tema rahvuse tõttu.

Olles analüüsinud kogutud teavet ning juhindudes võrdse kohtlemise seadusest ja teistest õigusaktidest, leian, et Instrumentarium Optika OÜ ei ole tõendanud, et järgis värbamisel võrdse kohtlemise põhimõtet. Voliniku menetluse käigus ei ole leidnud ümberlükkamist avaldaja kahtlus, et avaldajat diskrimineeriti töö saamisel tema rahvuse tõttu.

Vanus

2011. aastal pöörduti 12 korral võrdõigusvoliniku poole vanuselise võrdõiguslikkuse küsimuses. Neist kuuel juhul kahtlustas isik, et teda on diskrimineeritud tema vanuse tõttu.

Erinevas eas töötajate võrdne kohtlemine kollektiivis

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule edastas Õiguskantsleri Kantselei isiku avalduse. Avaldaja sõnul on lasteaed „R“ (edaspidi lasteaed) kohelnud teda võrreldes kaastöötajatega tema vanuse tõttu ebavõrdselt töötajatele võimaldatud inglise keele kursuste eest tasumisel ning töötasu alammääraga tasustatud puhkusele saatmisel. Lisaks eeltoodule väidab avaldaja, et tema arvamust ei võeta pedagoogilistel koosolekutel arvesse ning teda on töökollektiivi koosviibimistel avalikult solvatud, samuti avaldavat usaldusisik talle töösuhte lõpetamise osas survet.

ASJAOLUD JA MENETLUSOSALISTE SEISUKOHAD

Avaldaja leiab, et teda diskrimineeritakse tema vanuse tõttu ning ta väidab järgmist:

1.) 2009. aasta suvel pakuti õpetajatele tasuta inglise keele koolitust. Kui koolitus sai läbi, nõudis juhtkond avaldajalt koolituse eest raha. Eelnevat kokkulepet koolituse eest tasumise osas ei olnud.

2.) 2009. aasta suvel alustati lasteaia renoveerimistöödega. Kuna kõigile ei jätkunud tööd, siis sunniti töötajaid jääma töötasu alammääraga tasustatud kolmenädalasele puhkusele. Hiljem selgus, et puhkusele pidid jääma vaid osad töötajad.

3.) Regulaarselt viiakse läbi pedagoogilisi koosolekuid, kus küsitakse töötajate arvamusi. Avaldaja arvamused laidetakse kõikide juuresolekul teda solvates maha. Avaldaja juurde saadetakse alatasa töötajate usaldusisik, kes teda alandab, süüdistab ning soovitab töökohta vahetada.

Lasteaia juhtkond esitas oma 22. septembri 2010. aasta vastuses voliniku saadetud teabenõudele järgmised selgitused:

1.) Inglise keele kursustel osalemiseks avaldasid soovi kaks lasteaia pedagoogi (vanuses 34 ja 32 aastat). Lasteaed andis nõusoleku nende koolitusel osalemiseks ning koolitusarve tasumiseks. Linnavalitsus nõudis pedagoogidelt koolituse maksumusest poole maksmist, kuivõrd linnavalitsuse ja selle hallatavate asutuste töötajate osalemisele keeleõppe koolitustel on kehtestatud 50-protsendiline omaosaluse määr. Koolitust saanud pedagooge koheldi võrdselt.

2.) Lasteaia renoveerimisega seoses suleti üheteistkümnest rühmast seitse. Tööle jäeti õpetajad, kelle rühmad jätkasid tegevust ning erivajadustega laste õpetajad. Avaldaja rühm lõpetas 2009. aasta kevadel.

Kõigile töötajatele anti võimalus võtta välja kasutamata põhipuhkus ning peale seda tehti töötajatele, kellele tööd pakkuda ei olnud, ettepanek töötada vähendatud töötasu ja tööajaga. Ettepanekute tegemisel ei lähtutud töötajate vanusest.

3.) Pedagoogilise nõukogu koosolekutel küsitakse kõigi pedagoogide arvamust ning otsused langetatakse vastavalt enamuse soovidele. Usaldusisiku ja avaldaja vahelistest vestlustest puudub juhtkonnal täpsem ülevaade, küll aga peavad juhtkonna esindajad usaldusisikust lugu kui täpsest, õiglasest, asjalikust ja kohusetundlikust pedagoogist.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 kehtestab igaühe õiguse võrdsele kohtlemisele.

Inimese diskrimineerimise tema vanuse tõttu keelab võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) § 2 lg 2. Diskrimineerimine on otsene, kui vanuse tõttu koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2).

Otseseks diskrimineerimiseks loetakse ka ahistamist, mis on VõrdKS § 3 lõike 3 järgi isikule tema vanuse tõttu osaks saav soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Töölepingu seaduse (edaspidi TLS) § 3 lõike 1 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest ning järgima võrdse kohtlemise põhimõtet.

Töölepingu seaduse § 37 lõige 1 lubab tööandjal töötasu kuni kolmeks kuuks vähendada, kui ta ei saa töötajale kokkulepitud ulatuses tööd anda ning töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.

Töötajate usaldusisiku seaduse § 2 lõike 1 järgi on usaldusisik töötaja, kelle on valinud välja töötajate üldkoosolek oma esindajaks suhetes tööandjaga.

ÕIGUSLIK HINNANG

<u>Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine koolituse eest tasumisel</u>

Võrdse kohtlemise põhimõtte võimaliku rikkumise kohta arvamuse andmiseks on käesolevas asjas vajalik hinnata, kas avaldajat on koolituse eest tasu nõudmisel koheldud vanuse tõttu ebasoodsamalt võrreldes mõne teise samalaadses olukorras olnud isikuga. Samalaadses olukorras olnud isik ongi võrdlusisikuks, kelle kohtlemist kõrvutada avaldajale osaks saanuga.

Antud juhul on võrdlusisikuks samal koolitusel osalenud teine pedagoog. Volinikule esitatud andmete järgi oli teine koolitatu 32-aastane, avaldajast seega kaks aastat noorem.

Voliniku käsutuses ei ole andmeid, mis kinnitaksid, et lasteaed oleks 2009. aastal tasunud teiste töötajate võõrkeelekoolituse eest täies mahus. Lasteaia selgituste järgi oli linnavalitsuse ja tema hallatavate asutuste töötajatele kehtestatud ühtne reeglistik, mille järgi pidid kõik keeleõppekoolitustel osalejad tasuma ise 50 % koolituse maksumusest.

Vaidlusalusel koolitusel nõuti kursuse hinnast poole maksmist mõlemalt osalejalt. Lasteaed ei teinud selles osas erandeid ning võrdlusisikuid koheldi samalaadses olukorras võrdselt. Veelgi enam, võrreldavad isikud on eakaaslased, mille tõttu ei saa rääkida nende ebavõrdsest kohtlemisest vanuse tõttu.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine töötasu vähendamisel TLS § 37 alusel

Volinikule lasteaia juhatuse poolt antud selgituste kohaselt kindlustati lasteaia renoveerimistööde alustamise järgselt tööga eelisjärjekorras kooliks ettevalmistavate rühmade pedagooge, rühmade põhiõpetajaid (4- ja 5-aastaste laste rühmad) ning erivajadustega laste rühmade õpetajaid.

Ehkki see on töötajate tööga kindlustamise ning töötasu vähendamise üle otsustamisel õigustatud kaalutlus, ei ole voliniku käsutuses andmeid selle kohta, mis hetkest õpetajad eelistatud rühmades töötasid, ega seda, kas mõned pedagoogid pidid 2009. aasta suvel või suve eel eelloetletud rühmast mõne teise kolleegi kasuks loobuma. Seetõttu ei saa seda kaalutlust võtta arvesse võrdlusisikute määramisel.

Avaldaja võimaliku ebavõrdse kohtlemise tuvastamisel on võrdlusisikuteks kõik 2009. aastal lasteaias töötanud õpetajad (v.a eripedagoogina töötanud töötajad), kuivõrd poolte vahel on erimeelsus selles osas, kellele töötajatest tehti ettepanek töötasu vähendamiseks TLS § 37 alusel.

Võrdlusandmed avaldaja ja võrdlusisikute kohta on kokkuvõtlikult esitatud alljärgnevas tabelis:

Töötajad	**Vanus**	**Aeg, mil töötasu oli vähendatud TLS § 37 alusel**	**Vähendatud töötasuga päevade arv**
Õpetaja 1	**37**	-	**-**
Õpetaja 2	**37**	-	**-**
Õpetaja 3	**44**	-	**-**
Õpetaja 4	**48**	-	**-**
Õpetaja 5	**44**	-	**-**
Õpetaja 6	**56**	25.-29.01.2010	**5**
Õpetaja 7	**42**	11.01.-24.01.2010	**14**
Õpetaja 8	**42**	11.01.-24.01.2010	**14**
Avaldaja	**34**	14.12.-31.12.2009	**18**
Õpetaja 9	**48**	04.01.-22.01.2010	**19**
Õpetaja 10	**53**	04.01-22.01.2010	**19**

Õpetaja 11	**54**	04.01.-22.01.2010	**19**
Õpetaja 12	**45**	12.11.-30.11.2009; 01.12.-31.12.2009	**50**
Õpetaja 13	**32**	12.11.-31.12.2009	**51**
Õpetaja 14	**62**	12.08.-11.11.2009	**90**
Õpetaja 15	**63**	12.08.-11.11.2009	**90**
Õpetaja 16	**63**	12.08-12.11.2009	**91**
Õpetaja 17	**62**	12.08.-12.11.2009	**91**
Keskmine			**31,7**

Toodud tabelist nähtub, et avaldajaga sarnases olukorras oli veel 17 lasteaia pedagoogi. Üheksa neist pidid leppima vähendatud töötasuga avaldajast kauem aega ning keskmiselt oli õpetajate töötasu vähendatud 31,7 päeva. Avaldaja oli alandatud palgaga sunnitud töölt puuduma keskmisest vähem.

Tabelist nähtub, et halvemas olukorras on olnud eelkõige vanemad õpetajad. Kõik pensioniealised pedagoogid on pidanud leppima alandatud töötasuga vähemalt kolm kuud. Samas on avaldajast üle kuu aja kauem olnud vähendatud töötasuga töölt eemal ka üks temast noorem pedagoog. Seega ei ole küll võrdlusisikuid sarnaselt koheldud, kuid tabel ei anna tunnistust, et avaldajat oleks võrreldes teiste võrdlusisikutega ebasoodsamalt koheldud.

Avaldaja selgitustest võib järeldada, et ta tunneb end diskrimineerituna tema nooruse tõttu. Volinikule esitatud andmete järgi on põhirühma ning kooliks ettevalmistava rühma õpetajatest alandatud palgaga töölt eemal viibinud vaid kaks üle 50-aastast pedagoogi. Kõik nooremad nimetatud rühmade õpetajad on saanud oma tööd jätkata.

Sellest võib järeldada, et lasteaias koheldi soodsamalt pigem nooremaid töötajaid.

<u>Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine pedagoogilistel koosolekutel ja suhtlemisel usaldusisikuga</u>

Avaldaja leiab, et pedagoogilistel koosolekutel laidetakse tema arvamused maha ning nendega ei arvestata. Lasteaed väidab, et koosolekutel küsitakse kõigi pedagoogide arvamust ning otsused võetakse vastu enamuse arvamuse järgi. Avaldaja seletused ei ühti seega vastustaja omadega. Lasteaia selgituste põhjal võib küll väita, et avaldaja ettepanekutega tõepoolest ei arvestatud, ent ei saa väita, et seda oleks tehtud avaldaja nooruse tõttu. Leian, et täiendavate selgituste nõudmine ei tooks asjasse suuremat selgust.

Eeltooduga sarnasel põhjusel ei ole otstarbekas usaldusisikult selgituste pärimine. Avaldaja selgitustest võib järeldada, et tegemist oli silmast-silma vestlusega ning teised isikud ei pruugi osata selle kohta infot anda. Juhin siinkohal tähelepanu sellele, et usaldusisiku valivad töötajad oma esindajaks tööandjaga suhtlemisel (töötajate usaldusisiku seaduse § 2 lg 1). Kui usaldusisik käitub

vääritult ja/või juhtkonna tellimusel või omal algatusel töötajat alandab või halvustab, siis on töötajatel õigus ta tagasi kutsuda.

Ülaltoodud analüüsile tuginedes ei ole minu hinnangul leidnud tõendamist avaldaja väide, et lasteaed „R“ on teda kohelnud ebavõrdselt tema vanuse tõttu.

Vanuseline diskrimineerimine töölepingu tähtaja määramisel

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöördus naine, kelle kahtluste kohaselt sõlmis Tallinna Filharmoonia (edaspidi TF) 2009. aasta oktoobris tema ning kahe teise orkestrandiga põhjendamatult nende vanematest kolleegidest lühema tähtajaga töölepingud. Töölepingu tähtaja pikendamiseks pidi avaldaja ning kaks teist orkestranti läbima atesteerimise, kusjuures võrreldes meeskolleegiga pidi avaldaja esitama mahukama ja keerulisema repertuaari. Lisaks sellele on avaldajal tekkinud kahtlused, et samaväärset tööd tehes on tema ja kahe noorema töötaja töötasu nende vanematest kolleegidest väiksem.

ASJAOLUD JA MENETLUSKÄIK

Menetluse käigus selgunud olulisemad faktid ning menetluse käik on alljärgnevalt esitatud ajalises järjekorras:

…08.2009	TF kuulutas välja avaliku konkursi vabadele kohtadele Tallinna Kammerorkestris (edaspidi TKO). Kandideerijatelt nõuti kirjaliku avalduse, elulookirjelduse ning haridust tõendava dokumendi või selle koopia esitamist, samuti ülevaadet senisest kontserttegevusest ning repertuaarist. Konkursi toimumise ajaks oli määratud 19. ja 20. september 2009.
4.09.2009	Kandideerimise lõpptähtaeg. TF orkestrandi ametikohale kandideeris 25 isikut, sh XX, kes kandideeris viiulirühma orkestrandi ametikohale.
20.09.2009	TF konkursikomisjon tegi direktorile ettepaneku alustada läbirääkimisi 15 kandidaadiga. Avaldajaga soovitati läbi rääkida II viiuli ametikohale asumise osas.
21.09.2009	TF teavitas avaldajat konkursi edukast läbimisest ning kutsus ta 23. septembriks 2011 asutuse direktoriga vestlusele.
21.10.2009	TF sõlmis avaldajaga tähtajalise töölepingu alates 01.11.2009 kuni 31.05.2011, töötasuga 10 000 krooni kuus.
9.03.2011	Kolm noorimat orkestranti kohtusid TF direktoriga, kus viimane teatas kavandatavast atesteerimisest.
18.04.2011	TF direktor kuulutas käskkirjaga nr 04-Ü välja avaldaja ning kahe orkestrandi atesteerimise. TF direktor määras käskkirjaga nr 05-Ü eelmainitud orkestrantide atesteerimisnõuded (kohustusliku repertuaari ning arenguvestluse). TF direktor määras käskkirjaga nr 06-Ü atesteerimiskomisjoni koosseisu. TF direktor kinnitas käskkirjaga nr 07-Ü atesteerimise ja vakantsete orkestrantide kohtade täitmise korra. TF tegi kolmele mainitud orkestrandile ettepaneku pikendada töölepingu tähtaega kuni 31.07.2011. XX ettepanekuga ei nõustunud.
25.04.2011	XX esitas volinikule avalduse võimaliku ebavõrdse kohtlemise kohta. Peale täiendavate materjalide esitamist ning selgituste andmist oli ta esitanud esmased faktilised asjaolud, mille alusel võis diskrimineerimiskahtlust lugeda piisavalt põhjendatuks ning alustada menetlust arvamuse andmiseks.

Oma avalduses tõi avaldaja välja järgmised kahtlused:

1) TF sõlmis 2009. aasta oktoobris samade erialaste mängutehniliste nõudmiste täitmisel tema ning kahe teise orkestrandiga vaid 1,5aasta pikkused töölepingud;

2) töölepingu tähtaja pikendamiseks nõuti avaldajalt ning kahelt teiselt orkestrandilt atesteerimise läbimist, mis pöörduja hinnangul diskrimineerib nimetatud isikuid teistkordselt;

3) atesteerimist puudutava käskkirja kohaselt pidi tema naisartistina esitama kuueleheküljelise noodimaterjali pikkuse muusikapala, meesartist seevastu ühelehekülje pikkuse osa;

4) orkestrantide töötasud võivad olla erinevad, kusjuures temal ja teistel noorematel töötajatel on töötasu kõige väiksem.

26.04.2011 TF vastas avaldaja pöördumisele. Vastustaja teatas avaldajale, et kõigi TKO muusikutega, kelle töölepingud lõppevad, viiakse läbi atesteerimine. Lisaks sellele teavitas TF avaldajat sellest, et tema atesteerimine toimub tööülesannete täitmise alusel ning avaldajaga viiakse läbi arenguvestlus.

4.05.2011 Volinik esitas TF-le teabe nõudmise.

17.05.2011 Volinikule laekus TF vastus. Direktor esitas kahtlustele järgmised vastuväited: 1) TF 2009. aasta sügisel toimunud konkursil hindas kandidaate rahvusvaheline žürii, kes tegi 15 kandidaadi osas direktorile ettepaneku alustada töölepingu sõlmimiseks läbirääkimisi. Valituks osutunud kandidaatidega vesteldi ning lähtuvalt nende eelnevast staažist TKO-s, üldisest töökogemusest ja haridusest tehti ettepanekud töölepingu sõlmimiseks. Kolme orkestrandiga sõlmiti töölepingud tähtajaga 31.05.2011, ühe orkestrandiga tähtajaga 31.10.2012, 9 orkestrandiga tähtajaga 31.01.2013, ühe orkestrandiga tähtajaga 31.10.2014 ning orkestri kontsertmeistriga tähtajaga 07.01.2015. Nii avaldajal kui ka ühel orkestrandil puudub kõrgharidus ning neil on vähene orkestrimängu kogemus;

2) otsus viia kolme töötajaga läbi atesteerimine tulenes faktist, et nende töölepingud lõppevad;

3) muusikateoseid ei ole võimalik liigitada lehekülgede arvu järgi. Nii võib olla lehekülgede arvult lühem teos tehniliselt kordi keerulisem ja ajaliselt pikem. Atesteerimine pidi toimuma TKO plaanilistel kontsertidel, avaldaja pidanuks igal juhul etteantud repertuaari esitama ning tegema seda kunstiliselt kõrgel tasemel;

4) kõikide orkestrantide töötasud on võrdsed.

30.05.2011 Volinik esitas TF täiendava teabe nõudmise.

13.06.2011 Volinikule laekus TF vastus. Direktori väitel ei oska ta konkursi toimumise ajal asutust juhtinud direktori ja töötajate vahel toimunud läbirääkimisi kommenteerida. Tema väitel ei ole hariduse, töökogemuse või staaži pikkuse ja töölepingu tähtaja vahel aritmeetilist seost. Küll aga sõlmitakse muusikakollektiivides uute muusikutega alati ajaliselt lühemad lepingud. Lepingu pikkust mõjutab ka see, kui pikk on töötaja eelnev töökogemus teistes kollektiivides. Konkursil saab orkestrant demonstreerida

enda ühe päeva vormi. Kas muusik tegelikult orkestrisse sobib, selgub töö käigus ning see võib võtta kuid, vahel terve hooaja.
Katseaega ei kohaldatud orkestrantidele seetõttu, et enamus neist olid samas orkestris mänginud aastaid ning neile katseaja kohaldamine poleks olnud mõttekas. Eraldi katseaja rakendamine osadele orkestrantidele oleks aga seadnud nad teistega võrreldes ebavõrdsesse positsiooni.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

Võrdse kohtlemise põhimõte

Eesti Vabariigi põhiseaduse (edaspidi PS) § 12 lg 1 kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimiskeelu. Sätte teise lause järgi on keelatud isikute ebavõrdne kohtlemine nende soo tõttu.

Riigikohtu 7.06.2011 otsuse nr 3-4-1-12-10 kohaselt loetakse vanuse alusel erinev kohtlemine PS § 12 lõikest 1 tulenevaks võrdsuspõhiõiguse riiveks, st sättes nimetamata asjaolul toimuvaks erinevaks kohtlemiseks.[35]

Võrdse kohtlemise seadus (edaspidi VõrdKS) § 2 lg 2 p 2 keelab isikute diskrimineerimise nende vanuse tõttu mh töötingimuste kehtestamisel ning töötasustamisel. Diskrimineerimine on otsene, kui ühte isikut koheldakse vanuse tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2).

Soolise diskrimineerimise keeld on sätestatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) § 5 lõikes 2. Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (SoVS § 3 lg 1 p 3).

Töölepingu seaduse § 3 lg 1 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest ning järgima võrdse kohtlemise põhimõtet.

Tähtajalise töölepingu sõlmimine

Töölepingu seaduse § 9 lg 1 järgi võib tähtajalise töölepingu sõlmida kuni viieks aastaks, kui seda õigustavad töö ajutisest tähtajalisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine.

Etendusasutuse seaduse § 7 lg 2 alusel sõlmitakse loomingulise töötajaga tähtajaline tööleping kuni viieks aastaks.

Katseaja kohaldamine

Töölepingu seaduse § 6 lõikest 1 ning § 86 lõikest 1 tulenevalt võib tööandja töötajale kohaldada tema tervise, teadmiste, oskuste, võimete ja isikuomaduste hindamiseks katseaega. Töölepingu võib üles öelda neljakuulise katseaja jooksul töötaja tööle asumise päevast arvates.

[35] Vt täpsemalt: http://www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=222535250 p-d 32 ja 33.

ÕIGUSLIK HINNANG

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine tähtajalise töölepingu sõlmimisel

Võrdse kohtlemise põhimõtte võimaliku rikkumise kohta arvamuse andmiseks on käesolevas asjas vajalik hinnata, kas avaldajat on töölepingu tähtaja määramisel koheldud vanuse tõttu ebasoodsamalt võrreldes mõne teise samalaadses olukorras olnud isikuga. Samalaadses olukorras olnud isik ongi võrdlusisikuks, kelle kohtlemist kõrvutada avaldajale osaks saanuga.

Kogutud materjalidest nähtuvalt oli 2009. aasta augustis TKO-s orkestrantidega sõlmitud töölepingute kehtivusajad lõppenud ning konkursi alusel komplekteeriti kogu orkestri koosseis. Seega on käesoleval juhul võrdlusisikuks samal konkursil osalenud ning valituks osutunud 15 orkestranti.

Asutuse direktori sõnul võeti töölepingu tähtaja arvestamisel arvesse töötajate eelnevat staaži TKO-s, üldist töökogemust ning haridust. Nimetatud infot aluseks võttes on võrdlusandmed avaldaja ja võrdlusisikute kohta kokkuvõtlikult esitatud alljärgnevas tabelis:

Töötajad	**Vanus töölepingu sõlmimisel**	**Töö-lepingu tähtaeg**	**Haridustase**	**Staaž TKO-s**	**Töö-kogemus**
Orkestrant 1	45	3 a	Kõrgharidus	16	16
Orkestrant 2	41	5 a	Kõrgharidus	16	16
Orkestrant 3	40	4 a	Kõrgharidus	-	15
Orkestrant 4	36	5 a	Kõrgharidus (magister)	16	16
Orkestrant 5	35	4 a	Kõrgharidus (magister)	14	14
Orkestrant 6	34	4 a	Kõrgharidus (magister)	4	11
Orkestrant 7	32	4 a	Kõrgharidus	6	8
Orkestrant 8	29	4 a	Kõrgharidus (magister)	5	15
Orkestrant 9	29	4 a	Kõrgharidus (bakalaureus)	7	7
Orkestrant 10	29	4 a	Kõrgharidus (bakalaureus)	6	6
Orkestrant 11	29	4 a	Kõrgharidus (bakalaureus)	5	8
Orkestrant 12	24	4 a	Keskharidus	5	5

Orkestrant 13	24	1a 7k	Kõrgharidus (bakalaureus)	-	4
Avaldaja	21	1a 7k	Keskharidus	-	-
Orkestrant 15	19	1a 7k	Keskharidus	-	-

Toodud tabelist nähtub, et 15-st orkestrandist 9-ga sõlmiti töölepingud neljaks aastaks, kolme orkestrandiga üheks aastaks ja seitsmeks kuuks, kahe orkestrandiga viieks ning ühe orkestrandiga kolmeks aastaks.

Tabelist ilmneb, et sama tähtajaga leping sõlmitud nii orkestrandiga 12, kel on keskharidus, üldine töökogemus viis aastat ning sama pikk staaž TKO-s kui ka magistrikraadi ning 14aastast TKO-s töötamise kogemust omava orkestrandiga 5. Orkestrandil 1 on samaväärne haridus ja staaž orkestrandiga 2, töölepingu tähtaeg on aga esimesel kolm aastat, teisel viis. Orkestrandil 3 ning orkestrandil 13 on võrdväärne haridus ning puudub töökogemus TKO-s, samas esimesel on töölepingu tähtaeg ligi 2,5 aastat teisest pikem. Seega ei ole mõistetavat seost töölepingu tähtaja ning orkestrandi hariduse, üldise töökogemuse ja TKO-s töötamise staaži vahel. Küll selgub aga toodud tabelist, et lühema tähtajaga lepingud on sõlmitud kõige vanema ning olulisemal määral lühema tähtajaga kolme noorema orkestrandiga.

Direktori väitel sõlmitakse muusikakollektiivides uute muusikutega alati ajaliselt lühemad lepingud. Määrava tähtsusega on ka see, kui pikk on töötaja eelnev töökogemus teistes kollektiivides. Muusiku orkestrisse sobivus selgub direktori selgituste kohaselt ühise töö käigus ning võtab kuid, vahel terve hooaja. Direktori arvates on tööandjale sellise võimaluse andmine seadusandja mõte, jättes etendusasutuse seaduses võimaluse loominguliste töötajatega sõlmida kuni 5aastase kestusega töölepingud.

Leian, et TF juhi antud selgitused ei ole asjakohased. Muusiku sobivust orkestrisse on võimalik hinnata TLS § 86 lõikes 1 sätestatud neljakuulist katseaega kohaldades. Tallinna Filharmoonia seevastu jättis katseaja kõikide orkestrantide suhtes rakendamata.

Põhjendamatu on ka direktori viide etendusasutuse seaduse § 7 lõikele 2. Nimetatud paragrahvis ei ole sätestatud erisusi loomingulistele töötajatele määratava katseaja kohaldamise või selle pikkuse osas. Sätte sõnastust on seadusandja põhjendanud vajadusega sõlmida loominguliste töötajatega tähtajalisi töölepinguid, ehkki nad ei tee alati tööd, mis oma olemuselt on ajutise iseloomuga.[36] Seega puudutab nimetatud paragrahvis sätestatud erisus vaid tähtajalise töölepingu kohaldamise põhjusi, loomingulise töötaja sobivust hinnatakse sarnaselt teiste töötajatega katseaja kestel.

Eeltoodut kokku võttes leian, et TF ei ole tõendanud, et lühikese tähtajaga töölepingu sõlmimise vajadus oleks tingitud avaldaja tööstaaži, hariduse või oskuste puudumisest. Samuti ei ole TF

[36] Töölepingu seaduse eelnõu (299 SE II) seletuskiri. Arvutivõrgus kättesaadav: http://www.riigikogu.ee/?page=eelnou&op=ems&emshelp=true&eid=353198&u=20110712164411 (13.07.2011).

esitanud muid põhjendusi avaldaja töölepingu tähtaja pikkuse osas, mis välistaksid ebavõrdse kohtlemise reaalse põhjusena avaldaja vanuse.

Diskrimineerimise tuvastamine ei eelda, et vastustaja tegevuses esineks tahtlus või eesmärk kedagi diskrimineerida. Diskrimineerimisega võib tegemist olla ka juhul, kui tegevuse mõju või tagajärg on diskrimineeriv.[37]

Seega, isegi kui töölepingu tähtaja pikkust ei tinginud tööandja tahe või eesmärk avaldajat just tema vanuse tõttu halvemini kohelda, siis paratamatult on avaldajale kui noorele orkestrandile osaks saanud halvem kohtlemine võrreldes samalaadses olukorras olnud kolleegidega. Kuivõrd XX-le osaks saanud ebavõrdsele kohtlemisele ei leidu õiguspärast põhjendust, on aset leidnud diskrimineerimine vanuse tõttu.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine atesteerimise korraldamisel

Avaldaja sõnul nõudis TF töölepingu tähtaja pikendamiseks temalt ja kahelt nooremalt orkestrandilt atesteerimise läbimist, diskrimineerides nii nimetatud isikuid teistkordselt. Vastustaja sõnul tulenes otsus kolme töötajaga atesteerimine läbi viia faktist, et nende töölepingud lõppevad.

Antud küsimuses võrdleb avaldaja end ja kahte orkestranti, kel lühema tähtajaga lepingud, ülejäänud orkestrantidega, kel pikema tähtajaga lepingud. Olukordi kõrvutades leian, et need ei ole võrreldavad situatsioonid ning ei sobi seetõttu ebavõrdse kohtlemise kindlakstegemiseks.

Nimelt on kolmel orkestrandil tööandjaga sõlmitud töölepingud lõppemas ning atesteerimine korraldatakse töölepingu tähtaja pikendamise otsustamiseks. Teistel orkestrantidel seevastu on töölepingu tähtaja lõppemine kaugemas tulevikus. Direktor on oma vastuses avaldajale teatanud, et atesteerimine korraldatakse kõikide TKO muusikutega, kelle töölepingud saavad läbi. Ehkki avaldajal on kahtlused, ei ole ta lisanud täpsustavaid andmeid, mis kinnitaksid tema oletust, nagu oleks tööandja ilma atesteerimata teiste orkestrantide lepinguid pikendanud.

Eeltoodust tulenevalt ei ole ebavõrdse kohtlemise kindlakstegemisel avaldaja poolt mainitud isikute olukordade kõrvutamine tema seisundiga võimalik. Avaldajaga on käesoleval juhul sarnases olukorras kaks orkestranti, kes on aga avaldaja eakaaslased, mistõttu ei saa rääkida nende ebavõrdsest kohtlemisest vanuse tõttu. Veelgi enam, TF ei teinud atesteeritavate valikul erandeid ning mainitud isikuid koheldi samalaadses olukorras võrdselt.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine atesteeritavate repertuaari valikul

Avaldaja leiab, et teda on sooliselt diskrimineeritud, kuivõrd atesteerimiskäskkirja kohaselt peab tema naisartistina esitama kuueleheküljelise noodimaterjali pikkuse muusikapala, meesartist seevastu ühelehekülje pikkuse osa.

Vastustaja põhjendab valikut sellega, et muusikateoseid ei ole võimalik liigitada lehekülgede arvu järgi. Kuivõrd atesteerimine toimub TKO plaanilistel kontsertidel, pidanuks avaldaja esitama antud repertuaari igal juhul ning tegema seda kunstiliselt kõrgel tasemel.

[37] K. Albi, J. Laidvee, M. Sepper ja Ü. Papp (2010). Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Lk 29, p 8. Vt ka Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn 2002. Lk 121, p 8.1.

Vastustaja väitega, et muusikateoseid ei ole võimalik liigitada lehekülgede arvu (või mahu) järgi, võib nõustuda. Sellegipoolest ei saa võrrelda võrreldamatuid. Kuna avaldaja ja üks orkestrantidest mängisid mõlemad II viiulit, siis oleks selguse ja võrreldavuse huvides pidanud muusikud mängima sama repertuaari. Seeläbi oleks ka muusikutele endile tööandja poolt otsuse tegemine läbipaistvam ja selgem. Sama pala esitamine võrreldavate atesteeritavate poolt sama repertuaariga on ka tööandjale kasulikum – võrdse kaaluga repertuaari esitamisel on võrdlus selgem. Seetõttu võiks TF kaaluda muusikute atesteerimise korra ja viisi ülevaatamist.

Avaldaja edastatud materjalist selgub, et päev peale volinikule avalduse esitamist on TF muutnud oma otsust ning pidanud võimalikuks avaldajat atesteerida vestluse ning varasemate tööülesannete täitmise alusel. Seega, isegi juhul, kui algselt oli avaldajale määratud repertuaar meeskolleegiga võrreldes keerulisem, muutis direktor atesteerimise ajaks oma otsust avaldajale soodsamaks ning avaldajale atesteerimise läbimiseks kohustuslikku repertuaari ei olnud.

Eeltoodust tulenevalt ei ole TF kohelnud avaldajat halvemini temaga samalaadses olukorras olevast meeskolleegist.

<u>Võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine töö tasustamisel</u>

Avaldaja kahtluste kohaselt võivad orkestrantide töötasud olla erinevad, kusjuures temal ja teistel noorematel töötajatel on töötasu kõige väiksem.

Vastustaja väitel on kõikide TKO töötajate töötasud võrdsed. Vastustaja edastatud töölepingutest selgub, et 14 orkestrandi töötasu on ühesugune. Ühe töötaja töötasu on kõrgem, ent tema on tööle võetud kontsertmeister-solisti ametikohale ning tulenevalt ametijuhendist on tema tööülesanded kaalukamad.

Volinikule ei ole esitatud andmeid, mis kinnitaksid, et orkestrantide töötasusid on vahepealsel ajal muudetud, samuti puuduvad andmed, et lisatasude või preemia maksmise alused oleks orkestrantide seas erinevad.

Eeltoodust tulenevalt ei ole TF kohelnud avaldajat töötasustamisel tema vanuse tõttu halvemini.

Ülaltoodud analüüsile tuginedes on minu hinnangul leidnud tõendamist, et Tallinna Filharmoonia on tähtajalise töölepingu sõlmimisel rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Avaldaja vanuseline diskrimineerimine atesteerimise korraldamisel ning töö tasustamisel, samuti tema sooline diskrimineerimine atesteerimisel ei ole leidnud tõendamist.

LISAD

Volinik Mari-Liis Sepperi ja nõunik Mall Muidre ettekanded avalikel üritustel okt 2010 – dets 2011

8.10.2010 „Läbipõimunud identiteedid ja eelarvamused. Mitmese diskrimineerimise olemus ja õiguskaitse“ TTÜ õiguse instituudi projekti „Erinevus rikastab“ konverentsil. Mitmese diskrimineerimise probleemid ja täiendava uurimise vajadus. Diskrimineerimisvaidluste lahendamise võimalused.

18.10.2010 „Tööandja kohustused soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse järgi“ töötukassa sisekoolitusel.
Diskrimineerimist keeld. Tööandjad võrdõiguslikkuse edendajana. Õiguskaitse diskrimineerimisvaidlustes.

20.10.2010 Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaandest Belgia Kuningriigi Suursaatkonna Eestis ning Sotsiaalministeeriumi poolt korraldatud soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaande esitlusüritusel.
Soolise võrdõiguslikkuse areng Eestis. Seaduse vastuvõtmine ning rakendamisel tekkinud probleemid.

22.10.2010 Soolisest võrdõiguslikkusest ning naistevastasest vägivallast Eestis YWCA Eesti konverentsil.
Soolise võrdõiguslikkuse areng Eestis. Naistevastane vägivald, uuringud ning õiguskaitse võimalused.

3.11.2010 „Soolisest võrdõiguslikkusest Eestis“ kohtumisel Eesti Lastekirjanduse Keskuse töötajatega.
Soolise võrdõiguslikkuse mõiste. Sooline ebavõrdsus ning eelarvamused Eesti ühiskonnas. Voliniku menetlus.

4.11.2010 „Sooline võrdõiguslikkus – probleemid, eesmärgid ja lahendused“ kohtumisel Eesti Naiste Koostööketiga.
Soolise võrdõiguslikkuse olukord täna. Eesmärgid. Võimalikud lahendused ja kolmanda sektori tegevus.

5.11.2010 „Sooline võrdõiguslikkus – probleemid, eesmärgid ja tegevused“ Eesti Naisuurimus ja -Teabekeskuse poolt korraldatud soolise võrdõiguslikkuse eestkostevõrgustiku aastakonverentsil.
Soolise võrdõiguslikkuse olukord täna. Eesmärgid. Võimalikud lahendused ning kolmanda sektori osa selles.

15.11.2010 Ettekanne voliniku kantselei tööst üle-euroopalise võrdõiguslikkusealase tippkohtumise („Equality Summit“) paneeldiskussioonis.

26.11.2010 „Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine“ Tehnilise Järelevalve Ameti sisekoolitusel.

Soolise võrdõiguslikkuse mõiste ning tänane olukord. Soolise võrdõiguslikkuse seadus ja võrdse kohtlemise seadus. Õiguskaitse ja voliniku tegevus. Tulevikuvisioon.

1.12.2010 „Võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused – taust, olukord ja õigusraamistik“ kohtumisel Konradi klubiga.
Identiteedi erinevad tahud ja eelarvamused. Diskrimineerimise keeld ja olukord täna. Õiguskaitse.

2.12.2010 „Sooline võrdõiguslikkus – mis see on“ maakonnaraamatukogude direktorite aastalõpu seminaril.
Soolise võrdõiguslikkuse olemus. Ebavõrdsus, hoiakud ning eelarvamused Eesti ühiskonnas.

3.12.2010 „Naiste ja meeste võrdõiguslikkus Eestis – probleemid, eesmärgid ja lahendused“ Eesti Naisliidu 90. aastapäeva konverentsil "Naine, mees ja võrdsed võimalused".
Soolise võrdõiguslikkuse seaduse esimesed rakendamisaastad (2005-2010). Olukord täna ja peamised probleemid. Eesmärgid. Võimalikud lahendused ja tegevused.

3.12.2010 Puuetega inimeste olukorrast Eesti Puuetega Inimeste Koja korraldatud seminaril „Puudega inimeste sotsiaalne tõrjutus – müüt või tegelikkus?“.
Puuetega inimeste olukord täna ning peamised probleemid. Välisriikide parimad näited. Voliniku tegevus puuetega inimeste õiguste kaitsel.

13.01.2011 Soolisest võrdõiguslikkusest ja voliniku tööst kohtumisel sotsiaaldemokraatliku partei naisühendusega „Kadri“

21.01.2011 „Soolise diskrimineerimise kaasused voliniku praktikast“ Eesti tööalase soolise võrdõiguslikkuse võrgustiku kohtumisel.
Soolise võrdõiguslikkuse seadusega tööandjale pandud kohustuses. Voliniku menetluses olevate juhtumite analüüs.

11.02.2011 „Võrdne kohtlemine, võrdsed võimalused“ Sisekaitseakadeemia Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskuse poolt korraldatud personalitöö teabepäeval.
Soolise võrdõiguslikkuse seadus ja võrdse kohtlemise seadus – diskrimineerimisest hoidumine, seletuskohustus, edendamine. Õiguskaitse võimalused.

18.02.2011 „Voliniku töösuunad ja koostöö kodanikeühendustega“ seminaril „Euroopa Liit ja tasakaalustatud ühiskond“.
Soolise võrdõiguslikkuse seaduse esimesed rakendamisaastad (2005-2010) ja võrdse kohtlemise seadus (2009). Olukord täna ja peamised probleemid. Eesmärgid. Võimalikud lahendused ja tegevused.

3.03.2011 „Naised juhtivatele kohtadele – murdes klaaslage“ Eesti naisjuhtide ja ettevõtjate konverentsil.
Vertikaalne sooline segregatsioon. Klaaslae olemus ja tekkepõhjused. Võimalikud lahendused ja loodetav kasu.

12.03.2011 Osalemine festivali „LadyFest“ vestlusringis „Sõsarkonna võimalikkusest“.
Naistevaheline solidaarsus, naised soolise võrdõiguslikkuse edendajate või takistajatena.

5.04.2011 „Võrdne kohtlemine, võrdsed võimalused“ Sisekaitseakadeemia Avaliku Teenistuse Arendus- ja Koolituskeskuse poolt korraldatud personalitöö teabepäeval.
Soolise võrdõiguslikkuse seadus ja võrdse kohtlemise seadus – diskrimineerimisest hoidumine, seletuskohustus, edendamine. Õiguskaitse võimalused.

6.04.2011 Ettekanne soolisest palgalõhest ja voliniku seisukohtadest võrdse tasustamise küsimuses Eesti Ettevõtlike Naiste Assotsiatsiooni palgaseminaril.

20.04.2011 „Soolise võrdõiguslikkuse seadus – põhimõisted ja rakendamine“ soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ning Sotsiaalministeeriumi projekti „Sootundlik eelarvestamine“ koolitusel.
Soolise võrdõiguslikkuse seadus – diskrimineerimisest hoidumine, seletuskohustus, edendamiskohustus. Õiguskaitse võimalused.

20.04.2011 „Naiste ja meeste võrdõiguslikkus rahvusvahelises õiguses ja Euroopa Liidus“ soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku ning Sotsiaalministeeriumi projekti „Sootundlik eelarvestamine“ koolitusel.
Soolise võrdõiguslikkuse põhimõtete ja võrdse kohtlemise eesmärkide sünd. Rahvusvaheline avalik õigus ning naiste-meeste võrdsus. Euroopa ühendused, Euroopa Liit ja sooline võrdõiguslikkus.

6.05.2011 Võrdõiguslikkust puudutavast seadusandlusest ja voliniku tööst kohtumisel Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti direktoriga.
Voliniku institutsioon, menetluspraktika ning peamised eesmärgid.

10.05.2011 „Tüdrukud ja poisid raamatukogus – sugude erinevus ja võrdsus“ Eesti Lastekirjanduse Keskuse korraldatud lasteraamatukogude töötajate õpipäeval „Päri- ja vastutuult“.
Soolise võrdõiguslikkusega seonduvad mõisted. Sooerinevused raamatukogus. Sooline diskrimineerimine ja õiguste kaitse.

13.05.2011 Poliitikute debati juhatamine Sotsiaalministeeriumi soolise palgalõhe konverentsil „Räägime palgast!“.

16.05.2011 „Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku institutsioon ja tegevuse ülevaade“ kohtumisel Riigikogu põhiseaduskomisjonis.
Voliniku institutsiooni tutvustus. Pöördumised ja diskrimineerimiskaebused aastal 2010 – arvud, tunnused valdkonnad. Tegevusprioriteedid lähiaastateks.

17.05.2011 Ebavõrdsusest Eestis ning voliniku tegevusest Eesti Gei Noorte üritusel seoses homofoobia-vastase päeva tähistamisega.
Diskrimineerimise hetkeolukord Eestis – ebavõrdsus erinevate gruppide vahel, palgalõhe, voliniku tegevus.

20.05.2011 Ettekanne soolisest võrdõiguslikkusest ja sootundlikust eelarvestamisest Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi juhtkonnale.

2.06.2011 „Ealine diskrimineerimine töösuhetes“ MTÜ Teine Võimalus projekti „Vanemaealised – väärtuslik ressurss tööturul“ ümarlaual.

Võrdse kohtlemise põhimõte ja diskrimineerimine. Kaasused voliniku praktikast.

8.06.2011 Arutelu sooneutraalsest abielust ja partnerlusseadusest TTÜ õiguse instituudi projekti „Erinevus rikastab“ konverentsil.
Diskussioon teemal, kumb seaduslikult registreeritud partnerlusvorm on samasoolistele paaridele parem.

13.08.2011 „Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku institutsioon ja tegevuse ülevaade“ kohtumisel Eesti Naisteühenduste Ümarlaua esindajatega.
Soolist võrdõiguslikkust puudutavad probleemid. Voliniku institutsiooni tutvustus. Pöördumised ja diskrimineerimiskaebused – arvud, tunnused valdkonnad. Tegevusprioriteedid lähiaastateks.

17.09.2011 „Vanuseline diskrimineerimine puudutab meid kõiki“ vanemate sotsiaaldemokraatide üldkogul.
Võrdse kohtlemise põhimõisted. Eelarvamused ja stereotüübid. Voliniku pädevus. Näiteid voliniku praktikast.

17.09.2011 Festivali „Ideals Matter“ filmi „Toodetud Dangenhamis“ järgse diskussiooni juhtimine. Mis on sooline palgalõhe, kui suur on see probleem Eestis, mida teha, kui sind on diskrimineeritud.

21.09.2011 „Võrdne kohtlemine – kehtivast õigusest õiguskaitseni“ kohtumisel Saksamaa Liitvabariigi ametnikega.
Õigusraamistik. Voliniku institutsiooni tutvustus. Pöördumised ja diskrimineerimiskaebused – arvud, tunnused, valdkonnad.

22.09.2011 „Sooline diskrimineerimine töö tasustamisel“ MTÜ Kodanikukoolitus projekti „Palk ja õigus“ ühisseminaril.
Diskrimineerimise olemus. Õiguskaitse võimalused. Näiteid voliniku praktikast.

23.09.2011 „Puue ja sugu õiguslikus perspektiivis“ Eesti Puuetega Naiste Ühingu seminar-koolitusel „Sootundlikud puuetega inimesed“.
Mitmese diskrimineerimise olemus. Täiendavate uuringute vajadus. Võrdõiguslikkuse kaks suurt eesmärki ja lähenemissuunda.

27.09.2011 „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse poliitika – lähtepunktid, põhimõtted ja eesmärgid“ kohtumisel Kaitseministeeriumi juhtkonnaga.
Soolise diskrimineerimise olemus. Õigusraamistik. Voliniku ülesanded. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamine kaitsevaldkonnas.

29.09.2011 „*Discrimination on the Ground of Sexual Orientation in Estonia - Some Notes on the Legal Framework and the Scarce Number of Cases*“ Euroopa Komisjoni seminaril „Discrimination on the ground of sexual orientation – How to overcome the barriers to public policy making“.
Diskrimineerimine seksuaalse sättumuse tõttu. Juhtumid, kehtiva õiguse ülevaade, voliniku töö.

11.10.2011 „Sooline võrdõiguslikkus ja võrdne kohtlemine“ kohtumisel Eesti Juristide Liidu loodava Naisjuristide Ühenduse tugiliikmete ja ühinejatega.

Soolise võrdõiguslikkuse olemus. Tänane olukord – soolise ebavõrdsuse näitajad ja ilmingud. Õiguskaitse võimalused. Näiteid voliniku praktikast.

03.11.2011 *„Estonian Equality Body – Gender Equality and Equal Treatment Commissioner. Introduction to the Institution and the Activities*“ kohtumisel Norra mittediskrimineerimise ja võrdse kohtlemise ombudsmaniga.
Voliniku institutsiooni tutvustus. Pöördumised ja diskrimineerimiskaebused – arvud ja tunnused. Peamised eesmärgid.

22.11.2011 „Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku institutsioon ja tegevuse ülevaade“ kohtumisel Riigikogu naisteühendusega.
Voliniku institutsiooni tutvustus. Pöördumised ja diskrimineerimiskaebused – arvud, tunnused, valdkonnad. Tegevusprioriteedid lähiaastateks.

Valik voliniku kantselei meediakajastusi okt 2010 – dets 2011

Jrk	Kuupäev	Väljaanne, raadiojaam, telekanal	Aja-kirjanik, autor	Sisu kokkuvõte	Veebilink
1.	28.09.2010	Postimees	Raul Sulbi	Uue voliniku ametisse nimetamine ning seatud eesmärgid. Põletavamad küsimused.	http://www.postimees.ee/319212/sepper-kandideerisin-volinikuks-selge-visiooniga/
2.	3.10.2010	ETV „Aeg luubis“		Uue voliniku ametisse nimetamine ning seatud eesmärgid. Palgalõhe küsimused. Naised juhtivatel positsioonidel.	http://uudised.err.ee/index.php?06216570
3.	4.10.2010	ETV „Terevisioon		Sookvootide seadmine erakonnas.	http://uudised.err.ee/index.php?06216586
4.	5.10.2010	Vikerraadio „Uudis-pluss“			
5.	5.10.2010	Õhtuleht	Agnes Kuus	Igor Gräzin: naised, ärge laske ennast alandada!	http://www.ohtuleht.ee/397119
6.	6.10.2010	BNS	Fred Püss	Voliniku kodulehe täiendamine.	http://www.postimees.ee/323182/vordse-kohtlemise-volinikul-pole-kodulehe-uuendamiseks-raha/
7.	7.10.2010	Postimees Naine24		Sepper: inimesed ei julge enda eest seista	http://www.naine24.ee/323668/sepper-inimesed-ei-julge-enda-eest-seista
8.	7.10.2010	ERR „Kahekõne“	Indrek Treufeldt	Voliniku töö ja eesmärgid. Eelarvamused ning põletavamad probleemid.	http://uudised.err.ee/index.php?06217013

9.	8.10.2010	Postimees	Alo Raun	Voliniku ettekanne „Erinevus rikastab“ konverentsil. Mitmese diskrimi-eerimise küsimused.	http://www.postimees.ee/324070/volinik-kutsus-ules-motlema-topeltvahemustele/
10.	14.10.2010	Stolitsa	Viktoria Jürmann, Jean Prokošin	Vastused lugejate küsimustele voliniku tööst ning võrdse kohtlemise põhimõtetest.	http://www.stolitsa.ee/?date_from=14-10-2010&date_to=15-10-2010&from=4
11.	15.10.2010	EPL	B. Davidjants	Viha õhutamise õigus pole inimõigus	http://www.epl.ee/news/arvamus/viha-ohutamise-oigus-pole-inimoigus.d?id=51284638
12.	17.10.2010	Postimees	Mari-Liis Sepper	Maailma Majandusfoorumi indeks. Eesti koht selles.	http://www.naine24.ee/327313/mari-liis-sepper-mida-naitab-soolise-vordoiguslikkuse-indeks/
13.	18.10.2010	Den za Dnjom	Jevgenia Garanza	Võrdõiguslikkuse kaitse Eestis, sellega tegelevad organisatsioonid ning nende omavahelised suhted. Voliniku töö. Персона. Уполномоченная по равноправию: кадровая политика должна быть отражением общества	http://www.dzd.ee/327726/persona-upolnomochennaja-po-ravnopraviju-kadrovaja-politika-dolzhna-byt-otrazheniem-obwestva/
14.	18.10.2010	ERR	Scott Diel	Voliniku töö ning olukord Eestis.	http://news.err.ee/Culture/e6460d0b-b689-49e9-b30f-ce4b6d373b01
15.	25.-29.10.2010	EPL „Nädala arvaja“	Kadri Masing	Voliniku kommentaarid lehes avaldatud põhilugudele/arvamustele.	http://www.epl.ee/news/eesti/sepper-tanavapildis-on-ebaproportsionaalselt-palju-kalleid-ja-voimsaid-

					autosid.d?id=51285502
16.	29.10.2010	Delfi	Epp-Mare Kukemelk	Diskrimineerimine tööle värbamisel. Isiku välimuse arvestamine.	http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/volinik-seadus-keelab-toole-palkamisel-valimust-arvestada.d?id=34392927
17.	30.10.2010	Postimees	Priit Pullerits	Meeste-naiste olukord Eestis. Naiste ülekaal kõrgkoolides. Sookvootide rakendamine.	http://www.naine24.ee/334179/tahate-vordoiguslikkust-aga-palun/
18.	8.11.2010	ERR „Kolmnurk“	Olga Käo	Palgaerinevused meeste naiste vahel. Naised juhtivatel ametikohtadel.	http://arhiiv.err.ee/vaata/kolmnurk-11
19.	8.11.2010	Pealinn		Pere on suur väärtus, millest paremat pole inimkond suutnud välja mõelda	http://www.pealinn.ee/?pid=81&nid=8078&lang=5
20.	17.11.2010	Postimees	Heleriin Adelbert	Kommentaar L. Vahtre artiklile, milles viimane avaldas arvamust naiste õiguste arutelu teemal.	http://www.naine24.ee/343549/sepper-vahtre-ei-moista-koige-algelisemat-soolisest-vordoiguslikkusest/
21.	8.12.2010	Postimees	Merje Pors	Sotsiaalministeeriumi koordinaatori konkurss. Sootundlik eelarvestamine.	http://www.postimees.ee/354162/riik-surub-soolise-vordoiguslikkuse-eelarvetesse/
22.	18.01.2011	ERR Uudised	Tiina Jaakson	Naiste esindatus Riigikogu valimisnimekirjades	http://uudised.err.ee/index.php?06222744
23.	31.01.2011	BNS	Fred Püss	Voliniku statistika 2010. aastal.	http://www.reporter.ee/2011/01/31/soolise-vordoiguslikkuse-volinik-sai-288-kaebust/
24.	31.01.2011	Stolitsa	Josef Kats	Naiste ja rahvusvähemuste esindatus Riigikogu valimisnimekirjades.	http://www.stolitsa.ee/news?16995

25.	4.03.2011	Õpetajate Leht	Mall Muidre	Vastulause artiklile „Mehed, tulge tagasi“.	Paberkandjal.
26.	7.03.2011	ERR	Inga-Gretel Linkgreim	Riigikogu valimised. Naised Riigikogus.	http://uudised.err.ee/index.php?06225225
27.	7.03.2011	ERR „Tööotsija“	Toomas Luhats	Soostereotüübid ning segregatsioon. Sooline ebavõrdne kohtlemine tööle värbamisel.	http://etv.err.ee/arhiiv.php?id=114937
28.	13.03.2011	Pealinn	Kai Maran	Naiste varjupaikade tegevus ning rahastamine.	http://www.pealinn.ee/index.php?pid=141&nid=8456&lang=5&jsback=1
29.	05.2011	Dokumen-taalfilm	Kaupo Kruusiauk	Soostereotüübid. Palgalõhe meeste ja naiste vahel. Töö-ja pereelu ühitamine.	http://www.youtube.com/watch?v=lVlpCytschU
30.	2.06.2011	Eesti Ekspress	Toivo Tänavsuu	Tööle värbamine. Seksuaalne ahistamine töösuhetes.	http://www.ekspress.ee/news/paevauudised/eestiuudised/arimees-otsis-assistendi-nime-all-armukest.d?id=47047682
31.	2.07.2011	Postimees	Rain Uusen	Diskrimineerimise olemus ning tagajärjed.	http://teinevoimalus.ee/et/paevateemad/305-Vanuseline-diskrimineerimine-puudutab-meid-k%C3%B5iki
32.	11.07.2011	BNS	Fred Püss	Voliniku statistika 2011. aasta esimesel kuuel kuul.	http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/vordse-kohtlemise-volinik-sai-poole-aastaga-164-poordumist.d?id=49403381
33.	28.07.2011	Postimees	Hanneli Rudi	Voliniku statistika 2011. aasta esimesel kuuel kuul.	http://www.postimees.ee/512250/mehed-kurdavad-volinikule-peamiselt-soolise-diskrimineerimise-ule

34.	31.08.2011	Anne & Stiil	Merit Kask	Soolise diskrimineerimise olemus.	
35.	21.09.2011	ETV „Foorum“	Andres Kuusk	Palgalõhe vähendamise tegevuskava. Palgalõhe põhjused.	http://uudised.err.ee/index.php?06235048
36.	24.10.2011	Sirp	Marek Strandberg	Soostereotüübid hariduses. Sooline ebavõrdsus kõrghariduses ja teaduselus.	http://www.sirp.ee/index.php?option=com_content&view=article&id=13228:vanad-soostereotueuebid-on-visad-kaduma-&catid=9:sotsiaalia&Itemid=13&issue=3366
37.	4.11.2011	Postimees Pluss	Mikk Salu	Sooline võrdõiguslikkus hariduses ja tööelus. Artikkel „Kuidas päästa mehed allakäigutrepilt?“	
38.	7.11.2011	ERR	Indrek Kiisler	Voliniku menetlus.	http://uudised.err.ee/index.php?06238437
39.	8.11.2011	ERR	Aleksan-der Krjukov	Voliniku töö põhiõiguste kaitsel.	http://uudised.err.ee/index.php?06238464
40.	10.11.2011	Saarte Hääl	Raul Vinni	Ebasoodsam kohtlemine meelelahutusasutustes.	http://www.saartehaal.ee/2011/11/10/vordoiguslikkuse-volinik-ooklubid-kitsendavad-meeste-oigusi/
41.	10.11.2011	Meie Maa	Mehis Tulk	Voliniku statistika 2010. ja 2011. aastal.	https://www.meiemaa.ee/index.php?content=artiklid&sub=1&artid=45259&term=sepper
42.	14.11.2011	Delfi	Merilin Kruuse	Voliniku statistika 2009-2011, eelarve ning kaebuste lahendamine.	http://www.delfi.ee/news/paevauudised/eesti/vordoiguslikkuse-voliniku-arvamus-karistust-ei-too.d?id=61579740

43.	19.11.2011	EPL	Priit Simson	Diskrimineerimise olemus. Voliniku töö ja eesmärgid.	http://www.epl.ee/news/arvamus/mari-liis-sepper-sinu-voitlus-aitab-hiljem-teisi.d?id=61866734
44.	22.12.2011	Postimees	Madis Flippov	Voliniku töö, avalduste menetlemine, eelarve.	http://www.postimees.ee/678660/neli-inimest-ootab-voliniku-vastust-juba-terve-aasta/
45.	22.12.2011	BNS	Alo Merilo	Voliniku töö, avalduste menetlemine, eelarve.	