



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

INDREK TEDER

Puudega inimeste õigused töösuhtes



INDREK TEDER

Puudega inimeste õigused töösuhtes

Soolise võrdõiguslikkuse
ja võrdse kohtlemise
voliniku kantselei

2016

SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIKU KANTSELEI

Endla 10a, 10142 Tallinn

Tel: +372 626 9059

E-post: info@sw.ee

www.vordoigusvolinik.ee

Teksti autor: Indrek Teder

© Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei, 2016

Trükise kasutamine teaduslikel, hariduslikel, informatsioonilistel ja õigusemõistmise eesmärkidel on lubatud trükise nimetuse ning avaldamisallika kohustusliku äranäitamisega.

Infotrükis on antud välja projekti "Soolõime ja õiguskaitsega sugude võrdsuseni" raames. Projekti rahastatakse Norra toetustest 2009-2014. Projekti eesmärk on tõsta kodanike, õigusprofessionaalide ja töandjate teadlikkust naiste ja meeste võrdsusest ning võrdse kohtlemise põhimõttest.

Tagasiside ja ettepanekud trükise kohta on oodatud Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei e-aadressile info@svv.ee

ISBN 978-9949-9791-1-0 (trükis)

ISBN 978-9949-9791-2-7 (pdf)



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



PUUDEGA INIMESTE DISKRIMINEERIMINE TÖÖSUHTES

Hea lugeja!

Iga inimene on maailma kõige väärtuslikum inimene. Õnneks on meil kõigil palju ühist – tahame olla jõudumööda kasulikud, soovime tunnustust oma edusammude eest, tahame üksteist aidata ning toetada ja tunneme rõõmu, kui meil, meie lähedastel ja meie rahval jälle üks päev hästi mööda saab. Eestis on erivajadustega inimeste toetamiseks ja jõustamiseks veel väga palju vaja ära teha. Meil on palju edukaid ja õnnelikke inimesi, kes on olnud rauast tugevad ja tulest võimsamad ning suutnud tänu sellele ennast jõukohaselt teostada. Meil on palju erakordselt suure südamega inimesi, kes on pühendunud abivajaja aitamisele ja kinkinud nii rõõmu teise kaasinimese südamesse.

Töö käib selle nimel, et Eesti riigis oleks selge süsteem erivajadustega laste ja täiskasvanute ning nende pereliikmete, õpetajate ja töandjate aitamiseks. Võrdne kohtlemine tähendab seda, et võrdseid koheldakse võrdselt, aga ebavõrdsetele luuakse võrdsed tingimused. Volinikuna töotan selle nimel, et kui inimene tahab ja suudab õppida või töötada, aga teda takistavad temast endast mitte olenevad asjaolud, siis need takistused tuleb kõrvaldada. Oma

õiguste hea tundmine ei tarvitse avada veel kõiki uksi või ületada kõiki takistusi, ent aitab loodetavasti kaasa suuremale õigusteadlikkusele ja õiguskindlusele. Õiguste ja õigluse mõistmine ning tundmine aitab kaasa sellele, et iga maailma kõige väärtuslikum inimene saaks vajalikku abi, et tunda ennast täisväärtusliku ja õigustatult väga vajaliku ühiskonnaliikmena.



Liisa Pakosta

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

EESSÕNA

Inimesel on juba sündides õigusi ja kohustusi, sealhulgas õigus elule ja tervisele.

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab, et meie riik on rajatud vabadusele, õiglusele ja õigusele. Vabadus, õigus ja õigus annavad palju õigusi ja toovad kaasa ka palju kohustusi.

Põhiseaduse teises peatükis on otseselt märgitud – põhiõigused, vabadused ja kohustused. Nendes sõnades sisaldub põhimõte, et kõik inimesed on erilised ja igaühte tuleb kohelda väärikalt. Võrdsuspõhimõte välistab inimeste vahetegemise rahvuse, päritolu, sotsiaalse kuuluvuse, vanuse või mõne omaduse või tunnuse tõttu. Seega Eesti Vabariigi põhiseadus deklareerib, et Eesti on õigusriik ja sotsiaalriik, mis tagab inimväärikuse ja eneseteostuse ning **põhiseaduses loetletud õigused**, vabadused ja kohustused kehtivad võrdselt igaühele. Nagu me aga teame, siis seadustest üksi ei piisa ja ükski inimene ei ole õnnelik ainult selle teadmisega, et tal on olemas mingid õigused. Inimene vajab hoolimist, tähelepanu ja armastust. Seda saab pakuda inimene inimesele, olgu selleks lähedane inimene, sõber, tööandja, kolleeg, naaber, sotsiaaltöötaja ...

Suurimad abivajajad on pered, lapsed, vanurid, töötud ja inimesed, kellel on puue. Perel lasub vastutus kasvatada teistest hooliv inimene ning tagada rahvuse säilimine. Lapsed, vanurid, töötud ja puudega inimesed vajavad kaitset nende nõrgema seisundi tõttu ühiskonnas. Alati ei suuda seadused üksi inimesi kaitsta, sest need ei ole täiuslikud.

Aga ka siis, kui seadused oleksid täiuslikud, sõltub nende rakendamine inimesest. Paraku on nii, et puudega inimese maailm on ahtam kui sellel, kellel puuet ei ole. Sellest tulenevalt on puudega inimeste jaoks äärmiselt oluline üks teema, mida ülejäänud võtavad kui midagi enesestmõistetavat. See teema või valdkond või asi – kuidas keegi nime tab – on ligipääsetavus. Ligipääsetavus tähendab erinevaid asju. See võib olla midagi väikest ja praktilist, näiteks madal äärekivi või kaldtee, see võib seisneda spetsiaalses arvutiprogrammis või abivahendis. Ausalt tunnustades võime öelda, et siinkohal on meie riigil ja riigis arenguruumi veel küllaga. Ma ei arva, et puuetega inimese vajadusi ei taheta märgata pahatahtlikkusest, pigem ollakse vanade valikutte kammitsais või rahapuuduses ning pahatihti ei oska otustajad vaadata maailma läbi puuetega inimeste silmade. Selle oskuse tekkimisele saame aga kõik kaasa aidata ja loodan, et ka käesolev trükis aitab sellele kaasa. Inimesed on olulised. Meie oleme olulised.

Parafraseerides (kett on nii tugev, nagu on tema nõrgim lüli): Ühiskond on nii tugev, nagu on tema nõrgim liige.



Indrek Teder

SISSEJUHATUS

Töö pakub inimesele võimalust tunda ennast vajalikuna ja rahalist sissetulekut selleks, et eluga toime tulla.

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab ühe põhiõigusena Eesti kodaniku õiguse vabalt* valida tegevusala, elukutset ja töökohta (§ 29). Sellele õigusele vastab riigi kohustus tagada isikute põhiõigused ja vabadused (§ 14). Veel ütleb põhiseadus, et igaühel on õigus riigi ja seaduse kaitsele (§ 13). Need õigused peavad olema tagatud võrdselt kõigile Eesti kodanikele.

Õigus valida vabalt tegevusala, elukutset ja töökohta on seega igaühe õigus ning kõik, kes soovivad teha tööd või õppida, peavad saama seda teha sõltumata mis tahes asjaoludest. Töö tegemist ei saa piirata ka puue. Kuigi riik saab seadustega olukordi reguleerida ja ka ise tööandjana teistele eeskujuga anda, sõltub puudega inimeste käekäik paljudest muudest asjaoludest: ühiskonna üldisest hoiakust, erasektoris toimuvast ning majanduslikust ja demograafilisest olukorrast.

Kui sündimus ei suurene ega toimu ka sisserände ja tagasirände suurenemist, jätkub Eesti rahvastiku kiire vananemine ning aastaks 2040 on ligikaudu 30 protsenti rahvas-

* Muutuv majandus ja tööturg (2014). Statistikaamet. <https://www.stat.ee/72566>

tikust üle 65 aasta vana. Järelikult Eesti rahvastik vananeb.

Peale selle, et rahvastik vananeb, väheneb ka Eestis elavate inimeste arv. Kõigi nende protsesside tulemusel väheneb ka töötajate arv ning iga tööealine peab n-ö üleval pidama rohkemat arvu neid, kes veel ei tööta või on pensionil. Kui 2015. aastal oli saja 15–64-aastase tööealise kohta 54 ülalpeetavat, siis 2040. aastal on juba 70.* 2015. aastal oli üle 65 aasta vanuseid inimesi 250 000.

Eesti vajab hädasti töökäsi. 2014. aasta seisuga oli puudega inimeste seas töötuid 12 protsenti ja neist 50 protsenti olid mitteaktiivsed, st ei käinud tööl ega olnud töötud. On ilmne, et mitteaktiivsete ja töötute hulgas leidub neid, kes siiski soovivad tööd teha, kuid tööturul ei ole piisavalt sobivaid töökohti ning puudus on ka meetmetest, mis aitaksid inimesi tööturul aktiivsemalt kaasata, näiteks ümberõpe, stardikapital vms.

On selge, et tööturg ja tööandjad peavad nende muudatustega kohanema. See tähendab, et kõikidele tööinimestele, sealhulgas ka neile, kellel on puue, aga soovivad tööd teha, tuleb see võimalus anda ning sobivad tingimused luua.

* Rahvastikuproгноosi tulemused Eestis ja maakondades. – Rahvastiku areng / Statistikaamet.

ÜLDISED KÜSIMUSED

Mis on puue?

Aja jooksul on puude mõiste ja olemus muutunud, nagu on muutunud ka ühiskonna suhtumine puudega inimestesse. Puue võib olla sünnipärane või tekkinud raske haiguse või õnnetuse tagajärjel.

Puuet võib määratleda mitmest vaatenurgast. Paljud inimesed, kellel on puue, ei tunne ennast teistest erinevana ega vaja abi. Samas on inimesi, kes jääksid ilma teiste toeta hätta, sest pole puude tõttu võimelised endale piisavat sissetulekut tagama. Seega, iga inimene võib oma puuet kogeda erinevalt.

Puude määramine on eelkõige seotud vajadusega tagada puudega inimestele sotsiaalne kaitse ja kaitstus eraõiguslikes suhtes, näiteks töösuhtes, ja luua võimalus osaleda ühiskondlikus elus võrdselt teistega.

Puuet on käsitletud meditsiinilise ja sotsiaalse mudeli alusel.* Meditsiiniline mudel vaatleb puuet kui isiksuse probleemi, mida põhjustab otseselt kas haigus, trauma või

* Phil Friend. Puue ja töö: hea tava käsiraamat tööandjale. – Sotsiaalministeeriumi tellimus Phare Twinning projekti „Puuetega inimeste tööhõive edendamine“ raames.



mõni muu terviseolukord, mida tuleb ravida.* Selline käsitlus valitses varem. Praegu on valdav puude **sotsiaalne käsitlus**, mis oluliselt laiendab puude mõistet. Sotsiaalse käsitluse järgi ei vaadelda puuet kui inimese isiklikku, temast endast tulenevat (tervise)probleemi, vaid puue ilmneb koosmõjus isiku, tema keskkonna (kaasa arvatud füüsiline keskkond – ehitised, transport jm) ja sotsiaalsete tõkete, uskumuste ja stereotüüpidega, mis võivad viia diskrimineer-

* Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine (2014). Statistikaamet. <http://www.stat.ee/72564>.

rimiseni. Sotsiaalse käsitluse kohaselt tuleb ja saab kõik inimesed ühiskonda kaasata, kohandades selleks keskkonda, hoiakuid ja poliitikat.

Sotsiaalne käsitlus vastab ka puude mõistele **puuetega inimeste õiguste konventsioonis**, millega Eesti ühines 2012. aastal. Selles konventsioonis hõlmab puuetega inimeste mõiste isikuid, kellel on „pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoides erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel“. Konventsioon välislepinguna on Eesti õigussüsteemi osa ning sellest tuleb lähtuda ka puude määramisel ehk järgima mõiste „puue“ määramisel **laia ja kõikehõlmavat lähenemist**.*

Võrdse kohtlemise seadus määratleb puudena inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotuse või kõrvalekalde, millel on oluline ja pikaajaline ebasoodus mõju igapäevatoimingute sooritamisele.

Silmas tuleb pidada ka seda, et puue võib olla ajas muutuv. Näiteks võib toimuda osaline paranemine operatsiooni vms tulemusel. Puude põhjustanud haigus võib ka halveneda. Eestis kontrollitakse perioodiliselt puudega inimese seisundit sõltumata puude olemusest. Sellise kontrollimise eesmärk on eelkõige teada saada, kas inimese vajadus kõrvalise abi järele on suurenenud või vähenenud.

* Euroopa võrdse kohtlemise õiguse käsiraamat. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_ET.pdf, lk 102

Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seaduse järgi on puue inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel. Samas seaduses eristatakse puude raskust (sügav, raske või keskmine puue) sõltuvalt sellest, kas isik on tööealine või mitte. **Tööealiseks loetakse inimest alates 16. eluaastast** kuni vanaduspensioniealiseni.

Puue ei tähenda automaatselt töövõimetust. Üha enam liigub arenenud maailm, sealhulgas ka Eesti, selles suunas, et aidata igale inimesele leida just tema jaoks sobiv töö. Füüsilise puudega inimene võib teha suurepäraselt karjääri ettevõtte juhina või muul suurt pingutust nõudval ametikohal. Vaimse puudega inimene võib jällegi hakkama saada töökohal, mis eeldab head füüsilist vormi või kindla rutiini alusel tegutsemist.

MIKS PALJUD PUUDEGA INIMESED EI TÖÖTA?

Puudega või püsiva töövõimekaotusega inimeste vähene tööhõive võib olla põhjustatud paljudest asjaoludest, näiteks:

- inimesest endast, kui selle põhjuseks on tervises seisundi raskus või ebastabiilsus, madal enesehinnang, vähene motivatsioon, varasemad valusad kogemused jms;
- tööandjatest, kui tööandja ei ole valmis looma sobivat töökeskkonda, maksma teiste töötajatega võrdset palga, võimaldama rohkem paindlikku töövormi, tegema puudega inimese jaoks investeringuid (et töökohale oleks füüsiline juurdepääs) jms;
- tööturust, kus puudub piisav hulk sobivaid töökohti ning olemasolevatel töökohtadel ei pakuta sellist palka, mis suudaks katta töölkäimisega seotud kulusid;
- stereotüüpselt või halvustavalt suhtumisest ühiskonnas, mis ei näe puude taga inimest ja tema eriomaseid võimeid.

Statistikaameti andmetel oli 2014. aasta 1. jaanuari seisuga kogurahvastikus puudega inimesi 10,7 protsenti. Puudega inimeste arv on viimasel kümnendil kasvanud, samas mõningate toetuste ja teenuste saajate ring on üsnagi kitsas.

Mitteaktiivsete rühma kuuluvad lisaks ametlikult töötutele tööealised inimesed, kes mingil põhjusel tööl ei käi ja seda

ka ei otsi. Nende hulka kuuluvad näiteks õpilased, (töövõimetuspensionärid, kodused ja ka heitunud, kes on kaotanud lootuse tööd leida. Ülekaalukalt kõige rohkem on mitteaktiivseid ametliku puudega inimeste seas – 2013. aastal pea 38 000 ehk 71,7% ametliku puudega inimestest. Samal aastal oli ametliku puudeta inimeste seas mitteaktiivseid 16,5%. Sama palju oli mitteaktiivseid ka töövõimekaota inimeste seas – 16,3%. 40–100% töövõimekaoga ja töötegevuspiiranguga mitteaktiivsete hulk oli väiksem kui ametliku puudega inimeste oma – 2013. aastal oli see 49,1%. Siinkohal tuleb arvestada, et nii ametliku puudega, töövõimekaoga kui ka töötegevuspiiranguga inimesed võivad osaliselt kattuda. Ametliku puudega inimestest oli 2013. aastal hõivatud 23% – see on tunduvalt madalam näitaja kui 40–100% töövõimekaoga (42,9% 2013. a) või töötegevuspiiranguga inimeste oma (34% 2011. a). Ainus grupp, mis viimastel aastatel majandussurutiseelse hõivemäära ületanud, on 40–100% töövõimekaoga elanikud. Tervetest inimestest oli 2013. aastal hõivatud 77%. Võrreldes 2010. aastaga on kõigi rahvastikurühmade hõivemäär tõusnud, viidates mõnevõrra paranenud majanduskeskkonnale ja töökohtade paremale kättesaadavusele viimastel aastatel.*

Pooled ametliku puudeta ja töövõimekaota 20–34-aastased on mitteaktiivsed pereliikmete eest hoolitsemise tõttu ja pooled muul põhjusel, näiteks seoses enesetäiendamisega. Terved inimesed, eriti 35–49-aastased, ja eriti naised on mitteaktiivsed suurel määral just laste ja teiste pereliik-

* Liili Abuladze. Tegevuspiiranguga inimeste majandusaktiivsus – Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine (2014). Statistikaamet. <http://www.stat.ee/72564>

mete eest hoolitsemise tõttu. Selle põhjuse osatähtsus on aastate jooksul suurenenud ja 2013. aastal olid sel põhjusel mitteaktiivsed pea kolmveerand (69,1%) vastavas vanuses inimestest. Ka 20–34-aastastest oli mitteaktiivseid samal põhjusel 42,7%. Selle mustri taga peitub eeldatavasti pere loome või teiste pereliikmete eest hoolitsemine. Ometi on just hoolduskohustuse tõttu koduseks jäänud inimesed üks neid tööjõuressursse, keda on võimalik kõige kergemini tööjõuturule tagasi tuua, kui arendada välja ja teha paremini kättesaadavaks (sealjuures rahaliselt) vastavad teenused.*

* Liili Abuladze. Tegevuspiiranguga inimeste majandusaktiivsus. – Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine (2014). Statistikaamet. <http://www.stat.ee/72564>

DISKRIMINEERIMISE MÕISTE JA KOHALDAMINE

Mis on diskrimineerimine?

Diskrimineerimine on isikute põhjendamatu ebavõrdne kohtlemine.

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 sätestab, et kõik on seaduse ees võrdsed. See on üldine võrdsuspõhiõigus, mis nõuab, et sarnases olukorras olevaid isikuid tuleb ühtemoodi kohelda. See põhimõte hõlmab kõiki eluvaldkondi ning igaüht.*

Puuetega inimeste õiguste konventsioon määratleb diskrimineerimise puude alusel järgmiselt: „Diskrimineerimine puude alusel on mis tahes vahetegemine, välistamine või piiramine, mille eesmärk või tagajärg on kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teistega võrdsetel alustel tunnustamise, teostamise või kasutamise tõkestamine või tühistamine poliitika-, majandus-, sotsiaal-, kultuuri-, kodanikuühiskonna või mis tahes muus valdkonnas. See hõlmab kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud mõistlike abinõude võtmisest keeldumine.“

* Põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi 01.10.2007 otsus kohtuasjas nr 3-4-1-14-07.

Võrdse kohtlemise seadus kaitseb inimest ebavõrdse kohtlemise eest, mis on tingitud tema puudest. Lisaks puudele võib samal inimesel olla veel tunnuseid, mis võivad olla diskrimineerimise põhjuseks: näiteks kui ta ei oska eesti keelt või on tööle asumiseks kellegi arvates liiga noor või liiga vana või kui tal endal on suur hoolduskohustus.

Seaduste kaitse erinevate tunnuste puhul on erinev. Sooline diskrimineerimine on keelatud kõigis eluvaldkondades, kuid näiteks puudega seoses kaitseb võrdse kohtlemise seadus inimest kitsamalt. Kuna hetkel (seisuga aprill 2016) on võrdse kohtlemise seaduses puuetega inimeste diskrimineerimise kaitse ulatus laiendamisel, siis tasub lugemisel vaadata kehtiv seis üle Riigi Teatajast.

On oluline mõista, et võrdset kohtlemist puudutavad seadused ei kaitse inimest igasuguse elus ettetuleva ebavõrdsuse ja ebaõigluse eest.

Diskrimineerimise puhul eristatakse erinevaid vorme. Näiteks võrdse kohtlemise seadus teeb vahet otsese ja kaudse diskrimineerimise vahel.

Otsene diskrimineerimine

Otsene diskrimineerimine toimub siis, kui puude tõttu koheldakse inimest halvemini, kui on varem koheldud, koheldakse hetkel või võidakse kohelda edaspidi samalaadses olukorras. Seega otsese diskrimineerimise puhul piisab ka põhjendatud kahtlusest, et kedagi teist võidakse tulevikus kohelda põhjendamatumult ebasoodsamalt.

Otseseks diskrimineerimiseks loetakse võrdse kohtle-

mise seaduse mõistes ka **ahistamist** ehk puude tõttu isikule soovimatut käitumist, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Esmatasandil tähendab inimväarikus iga üksikisiku võrdse väärtuse tunnistamist. Inimese elu on väärtuslik ainult selle tõttu, et ollakse inimene, ja ühegi inimese elu ei ole väärtuslikum kui teise oma.* Seega on inimese väärkuse alandamise sisuks tema pidamine teistest halvemaks. Isegi olukorras, kus mõne töötaja teod ei pruugi olla veatud, puudub teisel isikul õigus seda inimest mis tahes viisil alavääristada.

Ahistamine võib toimuda nii sõnades kui ka tegudes, nii kaastöötajate kui ka ülemuse poolt. Ahistamisena saab käsitleda näiteks:

- korduvat ebaviisakat käitumist;
- töötajast töötaja juuresolekul või juuresolekuta halvustavalt rääkimist;
- töötaja teadlikku ilmajätmist talle töötegemiseks vajalikust teabest;
- töötaja ignoreerimist;
- töötaja hirmutamist töölt vabastamisega;
- töötegemiseks vajalikest vahenditest ilmajätmist eesmärgiga viia töötaja töökohustuste rikkumiseni;
- teadlikult vastuoluliste ülesannete andmist, mille täitmine ei pruugi olla võimalik jne.

* Kohtuasi C-303/06 S. Coleman *versus* Attridge Law ja Steve Law, p 9.

Ahistamisele sarnaneb ka diskrimineerimine seotuse tõttu ehk kellegi halvemini kohtlemine tema seotuse tõttu vastavat tunnust omava isikuga.

NÄIDE. Euroopa kohus lahendas puudega poja ema avalduse, milles väidetava diskrimineeriva kohtlemise kohta esitati järgmised näited:

- töötandja keeldus teda rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmisel lubamast tagasi oma senisele töökohale;
- töötandja nimetas teda „laisaks“, kui ta soovis saada vaba aega oma poja eest hoolitsemiseks;
- töötajale ei võimaldatud sama paindlikke töötingimusi nagu kolleegidele, kellel ei olnud puuetega lapsi;
- töötandja ütles, et ta kasutab oma last enda töötingimustega manipuleerimiseks;
- töötandja kohaldas tema suhtes distsiplinaar-menetlust ega menetlenud korrektselt ametlikku kaebust, mille ta esitas oma väärkohtlemise kohta.*

Eeltoodud näites sai töötaja vaenuliku, halvustava ja solvava käitumise osaliseks seoses enda lapsega, kellel on puue. Seda loetakse diskrimineerimiseks seotuse tõttu.

Nii otsene diskrimineerimine kui ka ahistamine on otse-
ne rünnak isiksuse vastu ning mõjub ahistatavale hävita-

* Kohtuasi C-303/06 S. Coleman *versus* Attridge Law ja Steve Law, p 3.

valt. Peale selle rikub ahistamine tööõhkkonda, kahandab tootlikkust ja soodustab töölt puudumist.

Kõige selle ärahoidmiseks saab tööandja teha käitumise reeglid töökorralduse reeglites. Näiteks on levinud töökorralduse reeglites tingimus, et töötaja kohustub järgima üldlevinud viisakusreegleid ja moraalinorme.

Kaudne diskrimineerimine

Diskrimineerimist loetakse kaudseks, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud puude tõttu teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Näiliselt neutraalsena tunduv säte, kriteerium või tava ei sea kedagi otseselt ebavõrdsesse olukorda, kuid selle mõju on ebasoodne mõnele isikute rühmale.

Näiteks võib olla mõni test, mille põhjal toimub töökohtade valik, koostatud silmas pidades füüsiliselt täiesti terveid inimesi, mistõttu tegevuspiiranguga inimestel võib testi tulemus olla oluliselt halvem ja töölesaamise võimalus võrreldes teistega ebatõenäolisem. Selline test on kaudselt diskrimineeriv juhul, kui testiga mõõdetakse sooritusi, mis pole seotud tööülesannete täitmisega. Samuti võib näiliselt neutraalne ametijuhendi tingimus (tuleb viibida tihti töölahtes) välistada puuetega inimeste või erivajadustega laste vanemate kandideerimise sellisele ametikohtadele.

Diskrimineerimine mitme tunnuse tõttu

Diskrimineerimine võib toimuda korraga ka **mitme tunnuse alusel**. Näiteks võidakse ebavõrdselt kohelda vene rahvusest puudega meesterahvaid või puudega lapsevanemat. Puuetega inimeste õiguste konventsioonis tuuakse eraldi välja puuetega naiste ja puuetega laste mitmene diskrimineerimine. See tähendab, et paljudes riikides on puuetega naised ja lapsed enim kaitsetud diskrimineerimise vastu. Ka Eestis tuleb pidevalt monitoorida väiksemate rühmade seisundit eraldiseisvalt, et keegi ei satuks keerulisemasse olukorda tulenevalt oma sotsiaalsest staatusest.

Muud diskrimineerimise juhud

Diskrimineerimiseks loetakse ka ...

- korraldust diskrimineerida isikuid ükskõik millise võrdse kohtlemise seaduses nimetatud tunnuse alusel;
- kui isikut koheldakse teistest halvemini;
- kui talle kaasnevad negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta või toetanud isikut, kes on esitanud sellise kaebuse.

Mida ei loeta diskrimineerimiseks?

Põhiseadusest tulenev üldine võrdsuspõhimõte võib olla riivatud üksnes kooskõlas seadusega ning need piirangud peavad olema demokraatlikus ühiskonnas vajalikud ega tohi moonutada piiratavate õiguste ja vabaduste olemust

(PS § 11). See tähendab, et põhiõiguste piiramine peab olema põhjendatud ja proportsionaalne piiranguga taotletava eesmärgi suhtes.

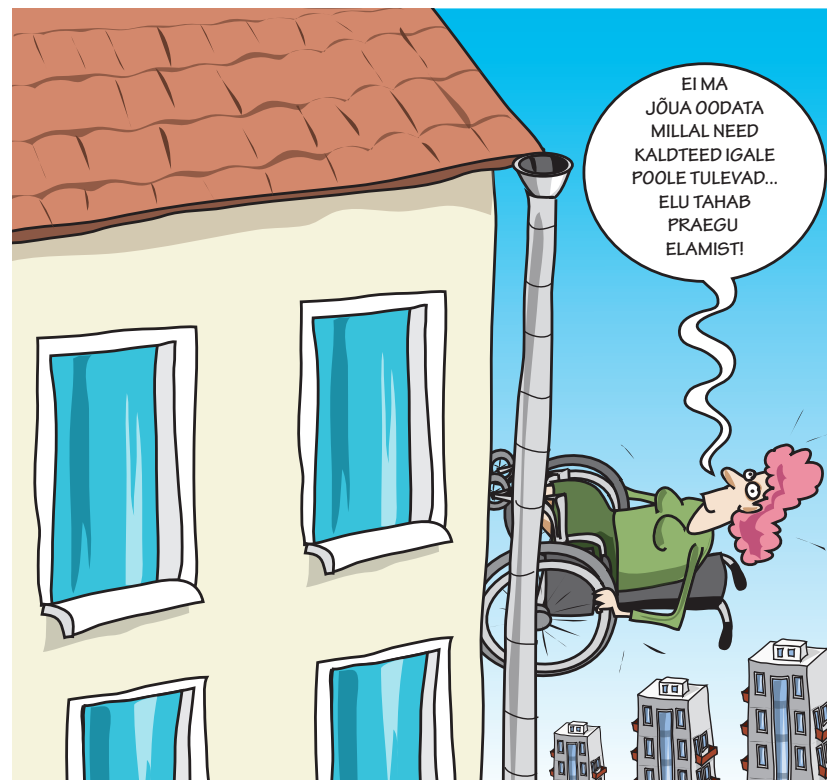
Ebavõrdne kohtlemine võib üldjuhul olla põhjendatud olukorras, kui on vaja kaitsta inimese elu või tervist. Sellised juhtumid peavad olema kirjeldatud seaduses.

NÄIDE. Seadusega on piiratud alaealiste laste töötamine. Näiteks on 7-12-aastaselt alaealisel lubatud teha kergemat tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal. Peale selle näeb seadus ette sõltuvalt vanusest osalise tööaja piirangud. Näiteks ei tohi 7-12-aastane laps töötada kauem kui 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning seda sõltumata sellest, kas tööd tehakse kooliajal või koolivaheajal.

Võrdse kohtlemise seaduse järgi ei peeta diskrimineerimiseks eeliste andmist puudega töötajale, sealhulgas puudest tuleneva erivajadustele vastava töökeskkonna loomist (§ 11 lg 1), samuti ei peeta diskrimineerimiseks eeliste andmist alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu.

Erisus seoses kutsenõuetega

Võrdse kohtlemise seaduse järgi ei peeta diskrimineerimiseks erinevat kohtlemist, kui erineva kohtlemise aluseks on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevu-



se laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne (§ 10). Nõuded peavad olema seotud töötamise eeldustega.

NÄIDE. Seadusega võidakse ette näha erinõudeid füüsilisele vormile mõne ameti puhul, nagu näiteks politseiteenistujad või vanglaametnikud.

NÄIDE. Kutsekeskhariduse omandamist võimaldava õppekava alusel õppima asumisel nõutakse

põhihariduse olemasolu ning vähemalt 22 aasta vanuselt põhihariduseta isikult põhihariduse tasemele vastavate teadmiste olemasolu.

Seega võib olla lubatud erisuse tegemine olukorras, kui mõnele füüsilisi või muid erilisi eeldusi nõudvale ametikohale keeldutakse võtmast teatavas vanuses või puudega inimesi.

Abinõude rakendamine puudega inimeste suhtes

Võrdse kohtlemise seadus näeb ette, et diskrimineerimiseks ei peeta eeliste andmist puudega töötajale, sealhulgas puudest tuleneva erivajadustele vastava töökeskkonna loomist (VõrdKS § 9 lg 2). Seega töökeskkonna kohandamist või paindlike töötingimuste loomist puudega inimesele ei peeta diskrimineerimiseks.

Proportsionaalsete abinõude rakendamine on praegu Eestis kiirelt arenev valdkond seoses avaliku rahastuse kasvuga. Lihtsustatult öeldes on tööandja alati kohustatud töökoha kohaldama puudega inimesele, kasutades selleks vajadusel avaliku sektori rahastuse tuge. Õigus keelduda on üksnes siis, kui kohaldamisega seotud investeeringud oleks ebaproportsionaalselt koormavad. Ebaproportsionaalsust hinnatakse iga konkreetse juhtumi puhul eraldi.

Abinõusid, mida puuetega inimestele võrdsete võimaluste tagamiseks tuleb ette näha, on täpsemalt kirjeldatud allpool.

Keda kaitstakse puude tõttu diskrimineerimise eest?

Puude tõttu saab diskrimineerida üldjuhul inimest, kellel on puue. Tihti võib diskrimineerimine toimuda mitme üheaegse tunnuse tõttu, näiteks vanuse, rahvuse ja puude koostmõjus.

Kui peres kasvab laps, kes vajab puude tõttu pidevat järelvalvet, seab see puudega lapse vanematele piirangud töötamiseks. Raskemal juhul ei saa üks vanematest üldse töötada. Sellisel juhul vajab riigi abi ühe inimese asemel kaks. Kirjeldatud olukorras võib ka lapsevanem sattuda diskrimineerimise objektiks puude tõttu.

Kohtupraktikas on leitud, et kui keegi on diskrimineerimise objektiks mis tahes omaduse tõttu, võib ta tugineda asjakohasele direktiivile* isegi siis, kui tal endal ei ole ühtegi neist omadustest. See tähendab, et diskrimineerimise objektiks olev isik ei pea olema ise puudega, piisab sellest, kui teda koheldakse ebavõrdselt tema pereliikme tõttu.**

Järelikult laieneb seaduse kaitse ka inimesele, kes hoolitseb puudega inimese eest. Diskrimineerimiseks loetakse sel juhul puudega või ilma puudeta lapsevanema ebavõrdset kohtlemist tema puudega lapse tõttu.

* Euroopa nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale.

** Kohtujuristi ettepanek kohtuasjas C-303/06 S. Coleman versus Attridge Law ja Steve Law, p 23.

Näide. Õiguskantsler leidis, et Narvas asuv laste-
aed Pääsuke rikkus Narvas kehtivat koolieelses-
se lasteasutusse vastuvõtmise korda, kui jättis
sügava puudega lapsele erivajadustele vastavas
lasterühmas koha andmata. Õiguskantsler tegi
linnale ettepaneku vabandada avaldaja ees kir-
jalikult, pakkuda lapsele lasteaiakoht ja tasuda
kuni lapse õppima asumiseni hoiu ja õpetamise-
ga seotud kulud. Lisaks sellele, et laps vajab talle
sobivat lasteaiakohta enda arengu huvides, oli
lasteaiakoht eeltingimuseks lapse vanema töö-
leasumisele ja eneseteostusele.

Diskrimineerimine puude tõttu on keelatud!

Eesti Vabariigi põhiseadus ja võrdse kohtlemise seadus sätestavad, et kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu. Muu asjaolu on põhiseaduse mõttes ka puue, mis tähendab, et puude tõttu ei tohi inimest kohelda ebavõrdselt. Võrdse kohtlemise seaduses on puude kui tunnuse alusel diskrimineerimise keeld otsesõnu välja toodud.

Diskrimineerimise keeld tuleneb ka rahvusvahelistest lepingutest ja Euroopa Liidu õigusaktidest, sh:

- ÜRO inimõiguste ja põhivabaduste konventsioonist, mille artikkel 14 ütleb, et konventsioonis sätestatud õiguste

ja vabaduste kasutamine tagatakse ilma mingi diskrimineerimiseta selliste tunnuste alusel nagu sugu, rass, nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rahvusvähe-
musse kuuluvus, varanduslik, sünni- või muu seisund.

- Puuetega inimeste õiguste konventsioonist, mille artikkel 5 sätestab, et konventsiooni osalisriigid keelustavad mis tahes diskrimineerimise puude alusel ning tagavad puuetega inimestele võrdse ja tõhusa õigusliku kaitse mis tahes alustel toimuva diskrimineerimise eest.
- Euroopa Liidu põhiõiguste hartast, mille artikkel 21 keelab diskrimineerimise puude tõttu.
- Nõukogu 27.11.2000 direktiivist 2000/78, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Direktiivi artikli 1 kohaselt on selle direktiivi eesmärgiks kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.

Eestis keelavad diskrimineerimise muu hulgas järgmised seadused:

- **Võrdse kohtlemise seadus** (§ 2 lg 2) sätestab, et isikute diskrimineerimine nende usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu on keelatud:
 1. töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel,

sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, samuti edutamisel;

2. töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel;
 3. kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel;
 4. töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel*.
- Võrdse kohtlemise seaduse järgi on tööandjal kohustus kaitsta töötajat diskrimineerimise eest ning rakendada selleks vajalikke meetmeid. Samuti peab tööandja teavitama töötajat sobival viisil võrdse kohtlemisega seotud õigustest ja kohustustest (§ 12). Võrdse kohtlemise seaduse § 11 reguleerib mõistlike abinõude kasutuselevõtmist (vt täpsemalt allpool).
 - Töölepingu seadus sätestab, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust

* Seaduse tekst on tsiteeritud seisuga aprill 2016. Kuna võrdse kohtlemise seaduse § 2 muutmine on väljaande koostamise ajal Riigikogus menetluses, soovitame tutvuda ajakohase seaduse tekstiga Riigi Teatajas.

vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

- Võrdse kohtlemise seaduse järgi on tööandjal kohustus hoiduda diskrimineerimisest ja luua sellised töötingimused, mis ei võimalda töökohal ebavõrdset kohtlemist. Samuti on tööandjal kohustus edendada võrdõiguslikkust, kuna diskrimineerimise keelustamine ei ole piisav meede, et saavutada tegelik võrdõiguslikkus (§ 12).
- Kutseseaduse järgi ei tohi kutse andmine olla diskrimineeriv, sealhulgas ei või nõuda taotleja kuulumist või mittekuulumist mis tahes ühendusse või koolituste läbimist konkreetsetes õppeasutustes (§ 15 lg 4).
- Avaliku teenistuse seadus näeb ette, et ametiasutused peavad tagama teenistusse soovijate ja teenistuses olevate isikute kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ja edendama võrdõiguslikkust (§ 13).

Õigus tööle

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab, et Eesti kodanikul on õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta ning riik korraldab kutseõpet ja abistab tööotsijaid töö leidmisel (§ 29).

Põhiseadus sätestab töötamise õiguse ühe põhiõiguse-na nagu ka puuetega inimeste õiguste konventsioon. Puuetega inimeste õiguste konventsioon kohustab riiki tunnustama puuetega inimeste õigust tööle teistega võrdsetel alustel. See hõlmab õigust teenida elatist vabalt valitud või tööturul vastu võetud töökohal ning õigust puuetega ini-

mestele avatud, kaasavale ja juurdepääsetavale töökeskkonnale.

Tööhõive mõjutab oluliselt inimese heaolu ning tööpuudus või kehvad töötingimused piiravad vaieldamatult ka inimese eneseteostuse võimalusi ja mõjutavad tema enesehinnangut. Puudega inimese jaoks ei tähenda töötamine üksnes sissetulekut, vaid töötamisel on ka muud eesmärgid.

Sotsiaalne eesmärk: tagades puudega inimesele võimaluse käia tööl, annab see lisaks sissetulekule (ja majanduslikule iseseisvusele) võimaluse eneseteostuseks, töökollektiivi kuulumiseks, mis kokkuvõttes tagab parema elukvaliteedi (kaasatus, parem enesetunne, tunne, et ollakse vajalik).

Majanduslik eesmärk: kuna Eestis napib töökäsi, on oluline tuua tööturule ka erivajadusega inimesed. Nii tuleb juurde maksumaksjaid ning väheneb ülalpeetavate ja toetustest elavate inimeste arv. Kõik, kes suudavad tööd teha, saavad anda panuse majanduse arengusse ja sotsiaalkulutuste vähenemisse.

Õiguslik eesmärk: tagada põhiõigus töötamisele ja hoida ära diskrimineerimist.

Puudega inimese õigus tööle võib olla piiratud seoses vanuse ja puude olemusega.

Kui tegemist on alaealise puudega inimesega (alaealised on kõik alla 18-aastased isikud), on tema **teovõime piiratud**. Piiratud teovõimega isikuks võidakse lugeda ka isikut, kes vaimuhaiguse, nõrgamõistuslikkuse või muu psüühikahäire tõttu kestvalt ei suuda oma tegudest aru saada või

neid juhtida. Piiratud teovõimega inimene saab tehinguid teha, sealhulgas sõlmida töölepingu, vanema või muu seadusliku esindaja nõusolekul.

Olukorras, kus puudega inimese kummalgi vanemal ei ole esindusõigust (näiteks on kohus vanemate esindusõigust piiranud või esindusõigusest hoopis ilma jätnud), määratakse talle **eestkostja**. Eestkostjal on nii hooldusõigus kui ka õigus otsustada puudega inimese varaliste küsimuste üle. Eestkoste seadmine toimub kohtu kaudu kas kohtu enda algatusel, valla- või linnavalitsuse või mõne huvitatud isiku avalduse alusel.

Õigus haridusele

Õigus haridusele on sedavõrd oluline õigus, et see on sõnastatud ühe põhivabadusena ka inimõiguste ja põhivabaduste konventsioonis: „Kedagi ei või jätta ilma õigusest haridusele. Endale võetud mis tahes haridus- ja õpetamisfunktsioone täites peab riik austama vanemate õigust tagada lastele nende endi usuliste ja filosoofiliste veendumustega kooskõlas olev haridus.“*

Ka Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab igaühe õiguse haridusele (§ 37). Kui põhihariduse kui kohustusliku üldharidusmiinimumi tagamine on riigile kohustuslik, siis edasise hariduse omandamine sõltub eelkõige inimese soovidest ja võimetest. Ka puuetega inimestel on õigus käia sobivas lastesõimes, lasteaias ja põhikoolis ning kui võimed luba-

* ÜRO inimõiguste ja põhivabaduste konventsiooni esimese protokoll artikkel 2.

vad ja motivatsiooni jätkub, siis õppida ka gümnaasiumis, kutseharidus- ja kõrgkoolis. Kõikidel haridusasutustel on kohustus edendada võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist.

Hariduse tase mõjutab inimese konkurentsivõimet tööturul. Uuringute tulemusel on leitud, et kõrgem hariduse tase mõjutab ka tööga rahulolu.* Tööeluks ettevalmistus ja karjäärinõustamine on Eestis kõikidel haridusastmetel läbiv alusväärtus.

Edasise õppimise võimalusi on Eestis loodud üha enam ka erivajadustega inimestele, samuti erinevas vanuses inimestele, nii noortele kui ka vanemaealistele, viimastele elukestva õppe kaudu. Vabariigi Valitsus on heaks kiitnud Eesti elukestva õppe strateegia aastani 2020.** Strateegia eesmärk on luua kõigile Eesti inimestele nende vajadustele ning võimetele vastavad õpivõimalused kogu elukaare jooksul, et tagada neile isiksusena väärika eneseteostuse võimalused ühiskonnas, töö- ja pereelus.

Kõigil inimestel, sealhulgas ka erivajadustega inimestel, on õigus ennast täiendada ka tööelu kõrvalt. Täiskasvanute koolituse seadus võimaldab töötajal ja ametnikul saada enda täiendamiseks kalendriaasta jooksul 30 kalendripäeva tasulist puhkust, mida võib kasutada nii tasemeõppeks, st omandada põhi- ja keskharidust, kutseharidust, õppida rakenduskõrgkoolis või ülikoolis, kui ka täienduskoolituseks

* Muutuv majandus ja tööturg (2014). Statistikaamet. <https://www.stat.ee/72566>

** <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>

(õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud muu õppetegevus).

TÖÖANDJA KOHUSTUS ON:

- tagada töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuv koolitus;
- kanda koolituskulud;
- maksta koolituse ajal keskmist töötasu (TLS § 28 lg 2 p 5).

Töötaja koolitamist ei saa pidada üksnes tööandja kohustuseks, vaid üheks töötaja motiveerimise viisiks, millest on kokkuvõttes kasu ka tööandjale. Puudega õppijale on ette nähtud ka õppetootus ja täienduskoolitustoetus*.

* <http://sotsiaalkindlustusamet.ee/sotsiaaltoetused-puuetega-inimestele/>.

TÖÖLE SAAMINE, TÖÖTAMINE JA TÖÖLT VABASTAMINE

Tööle saamine

Võrdse kohtlemise põhimõtet tuleb järgida ka tööle värbamisel.

Tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda tööle soovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad eaproportsionaalselt tööle soovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale (TLS § 11). Ka Eesti Vabariigi põhiseadus kaitseb perekonna ja eraelu puutumatust (PS § 26).

Seega ei ole tööle kandideerimisel kohustust esitada andmeid puude ega puudega perekonnaliikmete kohta.

Kandideerimisel esitatava CV eesmärk on anda võimalikule tööandjale teada kandidaadi sobivusest pakutavale töökohale. Teabe andmisel saab lähtuda töökuulutuses esitatud nõuetest ja esitada tuleks vaid selliseid andmeid, mis tõendavad vastavust nendele nõuetele.

Diskrimineerimisega puude tõttu võib olla tegemist järgmistes olukordades:

- Kui tööle kandideerija vastab kõigile töökuulutuses märgitud tingimustele, kuid ta jäetakse järgmisesse vooru kutsumata või tööle võtmata pärast seda, kui selgub, et tal on puue.
- Kui teave puude kohta on märgitud CV-s ja tööle kandideerija on jäetud vestlusele kutsumata, kuigi ta vastab kõigile kuulutusel märgitud tingimustele. Mõne aja pärast avaldatakse sama kuulutus uuesti ning ka sellele vastates ei kutsuta tööle kandideerijat vestlusele.
- Tööandja jätab väljavalitud inimesega töölepingu sõlmimata pärast seda, kui selgub, et tal on puudega laps.
- Puudega inimesega sõlmitakse põhjendamatult tähtjaline leping, samal ajal kui kõigil teistel sama töö tegijatel on tööleping tähtjatu.

NÄIDE. Panga esindaja keeldus laenukonsultandi kohale kandideerinud inimesega kokkulepitud tööintervjuu tegemisest tema "ebatavalise" kasvu tõttu. Panga juhtkond edastas diskrimineeritud kandidaadile vabanduse ja lubas karistada tööle soovijaga hoolimatult käitunud töötajat.

Meetmed puudega inimeste tööhõive tagamiseks

Kuigi näiliselt on kõigil inimestel võimalus tööle saada ja tööle saamiseks vajalikud tingimused täita, võib tegelikus puudega inimese tööle saamine osutuda võimatuks. Näiteks ei pääse ratastoolis töötaja töökohale või ei suuda pime töötaja abivahendita tööruumides liikuda. Tegelik

võimaluse tööd teha tagavad nii asjakohased meetmed kui ka ligipääsetavus, mis on omavahel küll seotud, kuid siiski kaks erinevat kontseptsiooni. Ligipääsetavus on üldine nõue, mis tuleneb ehitusseadustikust ja selle alusel koostatud määrusest ning on kohustuslik kõigi uute hoonete puhul. Asjakohaseid meetmeid rakendab tööandja ja neid rakendatakse ühele konkreetsele isikule, et võimaldada temal tööl käia ja tööd teha. Asjakohased meetmed on individuaalsed ja kohustus neid rakendada tekib alles siis, kui tööandjal on erivajadustega töötaja.

Selleks et näilist võrdõiguslikkust välistada, on Euroopa Liidu riikidel kohustus määrata asjakohaste meetmete võimalikult lai kättesaadavus. Nende nn meetmete abil on võimalik tagada sisuline võrdõiguslikkus ehk võrdsed võimalused kasutada ühiskonna pakutavaid võimalusi ja eeliseid.

Võrdse kohtlemise seaduse järgi peab tööandja rakendada asjakohaseid, konkreetsetel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutamist või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suuri kulusi. Ebaproportsionaalselt suurte kulutuste tuvastamisel arvestatakse ka tööandja rahalisi ja muid kulusid, asutuse või ettevõtte suurust ning nende riikliku rahastamise või teistest allikatest rahastamise võimalust (§ 11 lg 2 ja 3). Tööandja ei pea muretsema, kui puudega inimesele on töökohal loodud paremad tingimused võrreldes teiste töötajatega, sest seda ei loeta diskrimineerivaks.

Puuetega inimeste õiguste konventsioon (artikkel 9) kohustab liikmesriike tagama puuetega inimestele teiste-

ga võrdsetel alustel juurdepääsu füüsilisele keskkonnale, transpordile, teabele ja suhtlusele, sealhulgas info- ja kommunikatsioonitehnoloogiatele ja -süsteemidele, ning muudele avalikele ehitistele ja teenustele nii linna- kui ka maa- piirkonnas. Need meetmed, mille raames tehakse kindlaks ja kõrvaldatakse juurdepääsu takistused ja piirangud, hõlmavad:

- hooneid, teid, transporti ning muid sise- ja välisrajatise, sealhulgas koole, eluasemeid, meditsiinasutusi ja töökohti;
- teabe-, suhtlus- ja muid teenuseid, kaasa arvatud elektroonilisi ja hädaabiteenuseid.

NÄIDE. Õiguskantsler on juhtinud justiitsministeeriumi ja Notarite Koja tähelepanu asjaolule, et puuetega inimeste juurdepääs notariteenustele ei pruugi olla piisav. Näiteks nägemispuudega inimestel on probleeme notarite tegevuse kohta teabe saamisel, kuulumispuudega inimestele ei ole tagatud viipekeele tõlki ning liikumispuudega inimesed ei pääse notarite juurde notaribüroode asukoha tõttu.

Võrdse kohtlemise volinik on korduvalt juhtinud tähelepanu asjaolule, et ministeeriumid ja põhiseaduslikud institutsioonid ei ole piisavalt ligipääsetavad puuetega inimestele.

Võrdse tööalase kohtlemise direktiivis, mis on võrdse kohtlemise seaduse aluseks, on eraldi sõnastatud puuetega

inimestega seotud erimeetmete üldreegel. Selle kohaselt nõutakse tööandjalt „mõistlikke abinõusid“ tagamaks töös osalemist või edenemist või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjatele ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kõnealused meetmed võivad tähendada lifti, kaldtee või spetsiaalsete tualettruumide paigaldamist, et tagada ligipääs ratastooliga (artikkel 5). Meetmed peavad võimaldama inimesel tööd teha, seega on nende võimalik valik väga lai ja asjakohasus sõltub konkreetsest töötajast. Meetmeks võib olla töökorralduse või tööaja kohandamine, kaugtöö, töö tugiisikuga jne. Töötukassa haldab Eestis mitmeid tugivõimalusi töökoha kohaldamiseks. Juhul kui Töötukassa katab kohanduste kulud (näiteks tugiisiku kulud täies ulatuses), ei ole tegemist ebaproportsionaalse koormusega tööandjale.

Ehitusseadustiku järgi hõlmavad ehitisele esitatavad nõuded asjakohasel juhul puudega inimeste erivajadusi (§ 11 lg 2 p 8). Ehitusprojektile esitatavad nõuded näevad aga ette, et eelprojekti seletuskirjas tuuakse asjakohasel juhul eraldi peatükina välja ehitise ligipääsetavuse ja kasutamise lahendused, mis arvestavad puudega inimeste erivajadusi. Järelikult tuleb juba hoonete projekteerimisel ja rekonstrueerimisel arvestada puuetega inimestega. Ligipääsetavus on üks osa mõistlikest abinõudest, mida tuleb töötajale võrdsete töövõimaluste huvides pakkuda.

Näide. Ratastoolis isik esitas Prantsuse kohtule hagi haridusministeeriumi vastu, kes oli keeldunud teda teatavale ametikohale määramast.

Kaebaja taotlus oli olnud kandidaatide loetelus kolmandal kohal. Kui esimesed kaks kandidaati töökohast ära ütlesid, tehti pakkumine loetelus neljandal kohal olevale kandidaadile, mitte kaebajale. Selle asemel pakuti talle töökohta teises osakonnas, mis on ratastooliga ligipääsetav. Riik põhjendas otsust sellega, et üldsuse huvides ei ole investeerida hoone kohandamiseks vajalikke vahendeid, et täita mõistlike abinõude võtmise kohustust. Kohus* leidis proportsionaalsuse põhimõtet silmas pidades, et haridusministeerium ei täitnud oma kohustust võtta puuetega inimeste puhul mõistlikke abinõusid, mida halduskaalutlused ei tohiks vähendada.

Juurdepääsuga on otseselt seotud ka **ühistranspordi ligipääsetavus ning sotsiaaltransporditeenus**, viimast korraldab kohalik omavalitsus sotsiaalhoolekande seaduse alusel (§ 38). Sotsiaaltransporditeenust korraldab kohalik omavalitsus ning selle eesmärk on võimaldada puudega isikul, kellel puue takistab isikliku või ühissõiduki kasutamist, kasutada tema vajadustele vastavat transpordivahendit tööle

* Roueni halduskohus (Prantsusmaa), *Boutheiller vs. Ministère de l'éducation*, otsus nr 0500526-3, 24. juuni 2008. Ingliskeelne kokkuvõte on kättesaadav vörgustiku European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field väljaandes *European Anti-Discrimination Law Review*, nr 8, juuli 2009, lk 45.

või õppeasutusse sõitmiseks või avalike teenuste saamiseks.

Selge eesmärk on kogu avaliku ruumi ja ühistranspordi ligipääsetavus, mis peab võimaldama erivajadustega inimesel liikuda nii tööle, kooli kui ka kõikidel muudel eesmärkidel vabalt, võimalikult iseseisvalt ning ilma takistusteta. Avaliku ruumi ja ühistranspordi ligipääsetavus aitab takistusteta liikuda ka näiteks imikute ja väikelastega peredel. Ligipääsetavuse tagamisega tuleb arvestada kõikide avalike hangete läbiviimisel, seda peavad silmas pidama nii avalikku ruumi kui ühistransporti korraldavad oma- ja maavalitsused kui ka tellimusi täitvad või omal initsiatiivil teenuseid pakkuvad erafirmad. Hea ja ligipääsetav avalik ruum ning ühistransport on olulised eeldused erivajadustega inimeste tööhõive kasvuks.

Võrdõigusvoliniku kantselei on koostanud soovitusel, et puuetega inimestel oleks reaalne võimalus kandideerida tööle, osutada valituks, töötada ning saada koolitust. Koduleht www.vordoigusvolinik.ee täieneb pidevalt.

Töötukassa pakub palju teenuseid, lähem info nende kohta on kättesaadav Töötukassa kodulehel (www.tootukassa.ee) ja Töötukassa konsultantide abiga. Selleks et luua puudega inimesele sobivad tingimused töö saamiseks, on tööturuteenuste ja -toetuste seaduses ette nähtud mitu meetet.

■ **Tööruumide ja-vahendite kohandamisega** muudetakse töökeskkond või töövahend puudega inimesele ligipääsetavaks ja kasutatavaks. Tööruumide ja -vahendite kohandamine tähendab seda, et tööandja muudab ehi-

tise, ruumi, töökoha või töövahendi puudega isikule ligipääsetavaks ja kasutatavaks. Kohandada saab ka kodus asuvat töökohta.

- Töötajale antakse tasuta kasutamiseks **töötamiseks vajalikud tehnilised abivahendid** ehk vahendid, ilma milleta puudega või pikaajalise tervisehäirega inimene ei saa oma tööülesandeid täita.
- **Abistamine tööintervjuul** on teenus puudega töötule, kes vajab abi tööandjaga suhtlemiseks.

TÖÖTAMINE

Töökeskkond

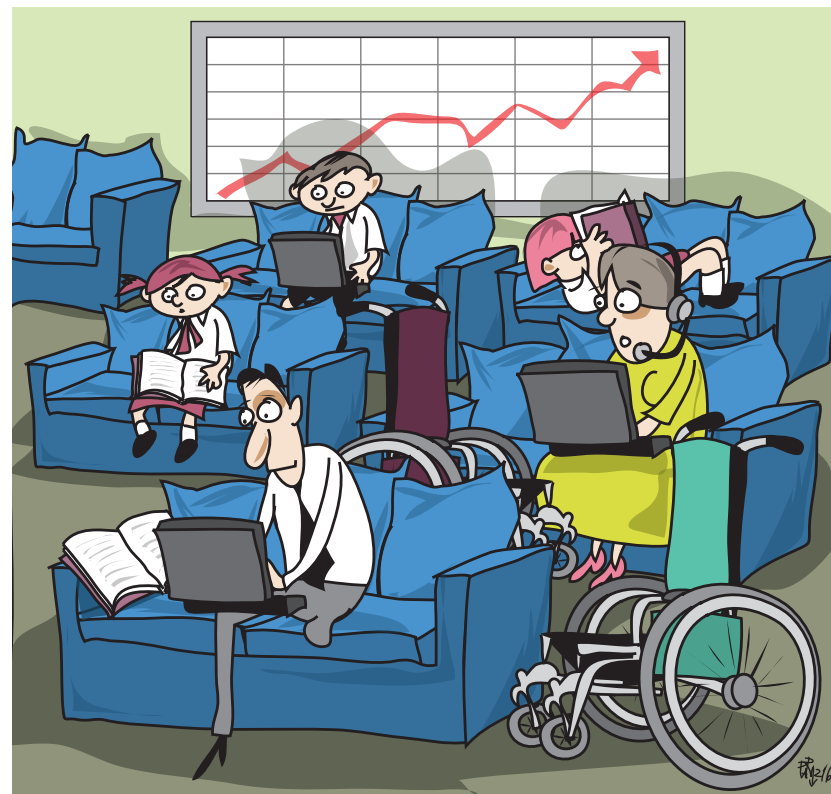
Avatud ja aktsepteeriv töökeskkond on selline, kus iga inimene tunneb end võrdväärse, väärtusliku ja vajalikuna. Selline keskkond aitab kaasa heade töötulemuste saavutamisele.

Avatud ja aktsepteeriva keskkonna loomine algab juhtkonnast, kes saab töökorralduse reeglites või muudes dokumentides sõnastada ettevõtte põhiväärtused ja käitumisreeglid. Näiteks kohustuse suhtuda kaaskolleegidesse viisakalt, hoiduda kaastöötajate diskrimineerimisest jms. Tööandjal on kohustus teavitada töötajaid võrdse kohtlemise seaduses sätestatud töötaja õigustest ja kohustustest. Kuidas seda täpsemalt tehakse, kas töökorralduse reeglites või eraldi dokumendis, on jäetud tööandja otsustada.

Teine oluline roll on personalitöötajatel. Töötajad peegeldavad tavaliselt juhtkonna väärtusi ja suhtumist.

Tööandja peaks silmas pidama, et peale juhtide ja kolleegide võivad diskrimineerida ka kliendid, koostööpartnereid ja teised, kellega inimene tööalaselt kokku puutub. Kui tööandja diskrimineerimisse ei sekku, siis võrdsustatakse seda diskrimineerimisega, sest tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest.

Puuetega töötajate aktsepteerimine ettevõttes näitab, et



tööandja on oma töötajate suhtes hooliv ning sellises keskkonnas on ka töötajaskond motiveeritum ja rahulolevam. Motiveeritud ja rahulolev kollektiiv on tööandja suurim väärtus.

SEADUSEST TULENEVAD NÕUDED TÖÖKESKKONNALE

Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse järgi **peab tööandja looma alaealistele ja puudega töötajatele sobivad töö- ja olmetingimused**. Puudega töötaja töö, töövahendid ja -koht tuleb kohandada tema kehalistele ja vaimsetele võimetele.

Kohandamine tähendab ehitise, tööruumi, töökoha või töövahendi ligipääsetavaks ja kasutatavaks muutmist puudega isikule. See nõue kehtib ka üldkasutatavate liikumisteede ja olmeruumide kohta, mida puudega töötajad kasutavad (§ 10¹). Konkreetse töökoha kohandamine töötamiseks, millele viitab võrdse kohtlemise seadus § 11, hõlmab ka töökoha kasutamist ja võimalust töötada sellel töökohal.

Tööturuteenuste ja -toetuste seadus näeb ette tööruumide ja -vahendite kohandamise, töötamiseks vajaliku abivahendi tasuta kasutada andmise, abistamist tööintervjuul ja tugiisikuga töötamist. Neid teenuseid osutatakse erivajadustega töötule üksnes siis, kui need on vajalikud puudest tingitud takistuse kõrvaldamiseks tööle asumisel või töötamisel ning muud tööturuteenused ei ole tulemuslikud. Töötukassa pakub veelgi laiemat ringi teenuseid ning konkreetse sooviga tuleks alati pöörduda otse Töötukassa asjatundjate poole.

Meetmed puuetega inimeste tööhõive parandamiseks

Tööandjal on võimalik luua puuetega inimestele soodsamad töötingimused ja seda ei loeta diskrimineerimiseks. Võrdse kohtlemise seadus § 11 alusel tuleb tööandjal asjakohased meetmed kasutusele võtta, hinnates seejuures mõistliku proportsionaalsuse põhimõtet.

Töötukassa abiga on võimalik kasutada mitut meetet, näiteks töölesõidutoetust.

PAINDLIKE TÖÖVORMIDE RAKENDAMINE

- Töö asukoha paindlikkus: võimalus teha kaugtööd või töötajale sobivas kohas (sealhulgas kodukontoris), näiteks kui tööandjal on kontoreid erinevates linnaosades või linnades.
- Tööpäevasisese aja paindlikkus: tööaja alguse varasemale või hilisemale ajale seadmine (nt 7–16 täistööaja ja ühetunnise lõuna korral).
- Tööpäevade arvu paindlikkus: näiteks 5 tööpäeva asemel jaotatakse nädala töötunnid neljale tööpäevale.
- Osaline tööaeg: võimalus teha tööd väiksema koormusega, näiteks 8 tunni asemel päevas 4 tundi.
- Funktsionaalne paindlikkus: tööülesannete vaheldumine, tööjagamine jne.

TÖÖTAMIST SOODUSTAVAD JA TOETAVAD MUUD VÕIMALUSED

Puuetega inimesed vajavad **abivahendeid, väljaõpet ja koolitusi**. Mitmel juhul aitab tööandjat selliste probleemide lahendamisel riik (vt täpsemalt allpool). Puuetega inimeste töötamist soodustavad ja toetavad meetmed on ligipääsetavus, abivahendid, koolitus, juhendamine, juhtumikorraldajad jne.

Tööturuteenusena pakutakse puudega inimesele **tugiisikut**, kui puudest või pikaajalisest tervisehäirest tulenevalt vajab inimene töökohal abi ja juhendamist. Töötukassa erinevate teenuste kohta saab täpsemat infot Töötukassa kodulehelt või konsultantidelt. Osa teenuseid on projekti-põhised.

TÖÖANDJATE SUUREM TEADLIKKUS PUUETEGA INIMESTEST

Tööandja saab ennast koolitada näiteks Töötukassa, võrdse kohtlemise voliniku või puuetega inimeste ühenduste abiga, et saada rohkem teavet puuetega inimeste kohta. Suurem teadlikkus aitab üle saada põhjendamatutest hirmudest ja eelarvamustest ning luua puuetega inimestele sobiva töökeskkonna.

Soodustused tööandjale seoses puudega inimese töötamisega

Erinevates seadustes on ette nähtud meetmeid, mis aitavad tööandjal vähendada puudega töötajaga seotud kulusi. Nende hulgas on maksusoodustusi, puhkuse osalise hüvitamise võimalus riigieelarvest ja palgatoetus.

Sotsiaalmaksu tasumine töövõimetuspensioni saavate isikute eest. Riik maksab töövõimetuspensioni saava töötaja eest sotsiaalmaksu nimetatud kuumäära ulatuses (2016. a 390 eurot). Seda määra ületavalt osalt kannab sotsiaalmaksu tööandja. Kui töövõimetuspensioni saav isik on töösuhtes mitme tööandjaga, maksab riik sotsiaalmaksu tööandja eest, kes tulumaksu kinnipidamisel arvestab maksuvaba tulu.

Töövõimetuspensioni saamise õigus on vähemalt 16-aastaselt Eesti alalisel elanikul ja tähtajalise elamisloa või elamisõigusega Eestis elaval välismaalasel, kelle töövõime kaotus on 40 kuni 100 protsenti. Mõnel juhul lisandub töövõimetuspensioni saamise eeltingimusena ka pensionistaaž.

Hüvitis puudega töötajale isikliku auto kasutamise korral kodu ja töökoha vahelisteks sõitudeks. Nimetatud hüvitist võib tööandja maksta juhul, kui töötajal ei ole võimalik kasutada ühistransporti või see põhjustab liikumisvõime olulist langust. Erisoodustusena ei käsitleta hüvitist kuni 0,3 eurot ühe teenistus-, töö- või ametiülesannete täitmisel sõidetud kilomeetri kohta, kuid mitte rohkem kui 335 eurot kalendrikuus tehtud sõitude eest ühe hüvitist saava füüsilise isiku kohta. Kui füüsilisele isikule maksab hüvitist samas kalendrikuus tehtud sõitude eest mitu tööandjat, võib iga tööandja maksta maksuvabalt hüvitist kuni 335 eurot.*

Tulumaksuvabastus abivahenditele tehtud kulutustelt. Erisoodustuseks ei loeta kulusi, mida tehakse töötajale, kellel on tuvastatud töövõime kaotus alates 40%-st (kuulmispuude puhul kuulmislangusega alates 30 detsibellist) või kellele on määratud puude raskusaste. Maksuvabalt saab abivahendeid soetada kalendriaastas 50% töötajale selle aasta jooksul makstud ja sotsiaalmaksuga maksustatud väljamaksete summast.

Palgatoetus. Kui erivajadusega inimene on enne tööleasumist olnud pikka aega töötu, on tööandjal õigus taotleda Töötukassast palgatoetust. Palgatoetust makstakse tööandjale, kes võtab tööle vähemalt 12 kuud (16–24-aastase töötu puhul vähemalt 6 kuud) Töötukassas arvel olnud töötu.

Palgatoetust saab nii tähtajatu kui tähtajalise töölepingu sõlmimisel. Tähtajaline tööleping peab olema sõlmitud vä-

* Andmed seisuga 15.04.2016.

hemalt kuueks kuuks. Toetuse suurus on 50% töötaja brutotöötasust (sh tulemustasu), kuid mitte rohkem kui töötasu alammäär, mis on 2016. aastal 430 eurot kuus. Tähtajatu töösuhte korral saab toetust kuus kuud. Tähtajalise töölepingu puhul makstakse palgatoetust poole aja vältel töösuhte kestusest, kuid mitte rohkem kui kuue kuu eest.

Puhkusetasu hüvitamine. Töövõimetuspensioni saajatel on õigus saada põhipuhkust 35 kalendripäeva tavalise 28 kalendripäeva asemel. Vahe hüvitatakse riigieelarve vahenditest, kasutamata puhkust ei hüvitata.

Puudega last kasvatava vanema õigused töösuhtes*

Puudega last kasvatavale vanemale on samuti seaduses ette nähtud tavapärasest soodsamad tingimused.

LISAPUHKUS

Alla kolmeaastase lapse vanemal on õigus saada kalendriaastal kuus tööpäeva **tasulist lapsepuhkust** (TLS § 63 lg 1 p 2).

Lisaks eelnimetatud kuuele päevale on puudega lapse vanemal õigus **täiendavale lapsepuhkusele** – ühele tööpäevale kuus kuni lapse 18-aastaseks saamiseni (TLS § 63 lg 2). Kokkuleppel tööandjaga võib seda puhkust summeerida ja riik kompenseerib täiendavat puhkust (kuni 12 päeva aastas) ka koos tavapärase puhkusega.

* Vaata ka võrdõigusvoliniku kantselei trükist "Kirjad lapsevanemale" (autorid Indrek Koff ja Liisa Pakosta).

Emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, on mõlemal õigus saada igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva **tasustamata lapsepuhkust** (TLS § 64).

Üks puudega lapse vanematest saab ka viis aastat varem vanaduspensionile.

LAPSEHOIUTEENUS

Raske või sügava puudega lapse vanemal on õigus taotleda riigi rahastatavat lapsehoiuteenust (sotsiaalhoolekande seaduse § 109 lg 1), mis võimaldab tal jätta oma puudega lapse tööajaks lapsehoiuteenust osutava isiku hoolde. Lapsehoiuteenust võimaldatakse kuni lapse 18-aastaseks saamiseni. Riigikantselei juurde 2015. aasta lõpus loodud rakkerühm otsib paremaid lahendusi lapsevanemate hoolduskoormuse vähendamiseks, kuna senised meetmed toimivad erinevates omavalitsustes erineva kvaliteediga. Alates 2016. aastast on lisandunud Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) programm (programm kestab kuni aastani 2023), mille raames pakutakse senisele riiklikule lapsehoiuteenusele lisaks tugiteenuseid raske ja sügava puudega lastele*.

TÖÖLÄHETUSSE SAATMISE ERISUSED

Rasedat ja töötajat, kes kasvatab alla kolmeaastast või puudega last, võib töölähetusse saata üksnes tema nõusolekul (TLS § 21 lg 3).

* <http://sotsiaalkindlustusamet.ee/puudega-laste-tugiteenuste-arendamine-ja-pakkumine-8/>

Diskrimineerimise näited töösuhtes

- Edutatakse inimene, kellel ei ole puuet, kuid kes ei vasta töökoha nõuetele, aga samas jäetakse sobiv puudega inimene edutamata.
- Puudega töötajale ei võimaldata paindlikku tööaega, kuigi teised töötajad seda kasutavad.
- Diskrimineerimine võib olla ka siis, kui puudega töötajale ei võimaldata paindlikku tööaega, kuigi ka teised töötajad seda ei saa – juhul kui tööandja ei kasuta asjakohaseid meetmeid.
- Samadel eeldustel makstakse rohkem palka või edutatakse kolleeg, kellel puuet ei ole.
- Ei võimaldata ümber- või täiendõpet sarnaselt teiste töötajatega.
- Jäetakse kutsumata tööandja üritustele, kuna tööandja ei pea vajalikuks seoses töötaja puudega täiendavaid kulusi teha või puudega inimesega arvestada.
- Puudega töötajat halvustatakse või koheldakse ebavõrdselt ja alandavalt puude tõttu.
- Puudega töötajal ei lubata puude tõttu suhelda klientidega.

TÖÖSUHTE LÕPETAMINE

Töölepingu lõpetamine töötajaga saab toimuda üksnes töölepingu seaduses sätestatud alustel ja korras. Töölepingu lõpetamisel koondamise tõttu on tööle jäämise eelisõigus töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last (töölepingu seaduse § 89 lg 5). Puudega inimestele erisusi tehtud ei ole. Küll aga on keelatud töötaja koondamine tema puude tõttu või selle alusel koondatavate väljavalimine. Need juhtumid on diskrimineerimine.

Kui tööandja ütleb töölepingu üles erakorraliselt majanduslikel põhjustel, siis peab tööandja arvestama võrdse kohtlemise põhimõtet (TLS § 89 lg 4). Ei tohi koondada puude tõttu või valida koondatavad sellel alusel.

Töölepinguseadus sätestab töölepingu ülesütlemise keelu töötajaga, kes täidab olulisi perekondlikke kohustusi (§ 92 lg 1 p 2). Oluliseks perekondlikuks kohustusteks võib olla laste, sh puudega lapse kasvatamine ja vanemate hooldamine.

TÖÖANDJA KOHUSTUS PAKKUDA TÖÖD

Töötervishoiu ja tööohutuse seadus kohustab tööandjat andma tema ettevõttes tööõnnetuse või kutsehaiguse tagajärjel töövõime osaliselt kaotanud töötajale võimaluse jätkata oma ettevõttes sobival tööol. Seega ei tohi automaatselt töölepingut lõpetada, kui töötaja terviseseisund on muutunud, vaid töötajale tuleb pakkuda võimetekohast tööd, kui selline võimalus on mõistlikul määral olemas.

PUUDEGA INIMESE TOETAMINE

Puudega töötajale osutatakse tööalase **rehabilitatsiooni teenust** tööturuteenuste ja -toetuste seaduses sätestatud korras. Tegemist on puudega inimese toetamisega ajal, mil inimene on töötu või otsib tööd.

Neile, kellel on tuvastatud osaline või puuduv töövõime, maksab Töötukassa **töövõimetoetust** töövõimetoetuse seaduses sätestatud tingimustel. Töövõimetoetuse suurus on 11,25 eurot päevas*.

* Päevamäär kehtib alates 20.12.2015.

KUIDAS SAAB PUUDEGA INIMENE ENNAST KAITSTA?

Kuidas diskrimineerimist tuvastada?

Diskrimineerimise tuvastamine eeldab kõigepealt ebavõrdse kohtlemise (eristamise) tuvastamist. Seejärel tuleb hinnata erineva kohtlemise õigustatust ehk seda, kas erinevaks kohtlemiseks on mõistlik põhjus. Mõistlik põhjus saab olla vaid kaudse diskrimineerimise puhul, otsese diskrimineerimise puhul õigustust pole. Küll aga võivad puududa diskrimineerivad asjaolud. Näiteks kui töökohale kandideerib kaks töötajat, kellest ühe kvalifikatsioon, töökogemus ja oskused konkreetset tööd teha on oluliselt paremad kui teisel, erivajadustega kandidaadil, siis ei loeta erivajadustega kandidaadi mittevõrrebamist diskrimineerimiseks, kuna võrreldav teine kandidaat oli objektiivselt sobivam pakutavat tööd tegema. Kui olukord oleks vastupidine – puudega kandidaadi oskused ja kvalifikatsioon on paremad –, aga tööle värvatakse isik, kes ei ole puudega, siis tõenäoliselt oleks tegemist ebavõrdse kohtlemisega.

Riigikohus on andnud ka juhise, kuidas ebavõrdse kohtlemise kindlakstegemine toimub*:

* Riigikohtu analüüs „Võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise alased kaasused Eesti Vabariigi Riigikohtu praktikas“, lk 2. [http://www.riigikohus.ee/vfs/682/t6lkimiseks_MEMO-eriraportoor%20\(L_Kanger\).pdf](http://www.riigikohus.ee/vfs/682/t6lkimiseks_MEMO-eriraportoor%20(L_Kanger).pdf).

- Esmalt tuleb hinnata, kes on konkreetset juhul võrreldavad isikud, st konkreetse eristamise aspektist analoogilises olukorras olevad isikud.
- Töösuhtes on võrreldavateks isikuteks töötajad, kes teevad sama tööandja juures sama või võrdväärset tööd, arvestades sealjuures töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi. Võrreldava töötaja mõiste võib olla sisustatud ka kollektiivlepingus. Kollektiivlepingu puudumisel loetakse võrreldavaks samas piirkonnas sama või võrdväärset tööd tegev töötaja (VõrdKS § 11¹ lg 3).
- Seejärel tuleb hinnata, kas erinevaks kohtlemiseks on mõistlik põhjus. Meelevaldseks saab ebavõrdset kohtlemist lugeda siis, kui selleks ei leidu mõistlikku põhjust.

Et teha kindlaks, kas keegi on kellegagi (miski millegagi) võrdne või ebavõrdne, peab olema vähemalt kaks isikut, isikute gruppi või faktilist asjaolu, keda või mida omavahel võrrelda.*

Piisab, kui ebavõrdne kohtlemine on pealtnäha neutraalse akti või toiminguga põhjuslikult seotud. Näiteks võib nõue, et isik peab olema vähemalt 180 cm pikkune, tuua endaga kaasa naiste seadmise halvemasse olukorda, sest naised on väiksema keskmise kasvuga kui mehed.**

* Riigikohtu lahend 3-3-1-101-06 p 23.

** Põhiseaduse kommentaarid. <http://www.pohiseadus.ee>.

Diskrimineerimise tõendamine

Kui kedagi on puude tõttu diskrimineeritud, on sellel isikul õigus nõuda väidetavalt diskrimineerijalt kirjalikku selgitust. Selgitus tuleb esitada 15 tööpäeva jooksul.

Kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. See tähendab, et diskrimineerimise asjaolusid ja sündmust tuleb võimalikult täpselt kirjeldada.

Isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses omakorda tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Riigikohus on selgitanud, et väidetav diskrimineerija peab andma oma toimumisviisile soost (käesoleval juhul puudest) sõltumatu õiguspärase põhjenduse.* Kui väidetav diskrimineerija keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgi ei pea diskrimineerimise tuvastamiseks olema tõendatud diskrimineerija eesmärk kedagi diskrimineerida. Tähtis on see, milline on teo või sõna mõju inimesele.

Halduskohtumenetluses tuvastab kohus ise diskrimineerimisvaidluses faktilise asjaolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine**.

* Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus kohtuasjas nr 3-2-1-135-11, p 11.

** Riigikohtu halduskolleegiumi 17.05.2010 kohtuasjas nr 3-3-1-13-10 otsus, p 16.

Seega jaguneb tõendamiskoormus järgmiselt: isik, keda on diskrimineeritud, peab kirjeldama olukorda, milles teda on väidetavalt diskrimineeritud, ning väidetav diskrimineerija peab tõendama, et isikut ei koheldud ebavõrdselt või et ebavõrdne kohtlemine ei olnud tingitud isiku puudest.

Tõenditeks sobib mis tahes vormis teave, sh:

- e-kirjad,
- sõnumid,
- arvutiekraani pildid,
- kaastöötajate ütlused ja kirjalikud seletused.

Milliseid nõudeid on võimalik diskrimineerimise tuvastamisel esitada?

DISKRIMINEERIMISE LÕPETAMISE NÕUE

Jätkuva diskrimineerimise korral on võimalik esitada nõue diskrimineerimise lõpetamiseks.

KAHJUNÕUDE ESITAMINE

Diskrimineerimise kindlakstegemisel on õigus nõuda, et diskrimineerija hüvitaks diskrimineerimise tõttu tekitatud kahju.

Enamasti esitatakse diskrimineerimisega seoses mittevaralise kahju nõudeid. Mittevaraline kahju hõlmab eelkõige kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Kahjunõude esitamisel tuleb tõendada, et kahju on tekkinud otseselt diskrimineerimise tulemusel.

Kahjusumma suuruse otsustamise võib jätta kohtule või

töövaidluskomisjonile. Hüvitise suuruse määramisel arvestatakse muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi ning kahju hüvitisena määratakse mõistlik rahasumma.

NÄIDE. Tartu halduskohus rahuldab Sotsiaalkindlustusameti vastu esitatud kaebuse, milles koondamise õiguspärasuse vaidlustamisel tuginedi muu hulgas diskrimineerimisele vanuse tõttu. Nimelt oli vahetu juht kirjavahetuses koondatud töötajaga märkinud, et koondamisotsuse aluseks oli ka ealine kriteerium. Kohus mõistis koondatud töötajale välja mittevaralise kahju hüvitise summas 8200 eurot, mis oli samas suurusjärgus endise töötaja keskmise aastapalga. Kuna varasemalt nägi avaliku teenistuse seadus ette kaebajaga samasuguse teenistusstaaziga ametniku koondamisel ühe samas suurusjärgus hüvitise, siis oli kohtu arvates hüvitise summa mõistlik.*

Kahjunõue tuleb esitada enne aasta möödumist arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

* Tartu Halduskohtu 10.10.2014 otsus kohtuasjas nr 3-14-164.

LEPINGU SÕLMIMISE NÕUDE ESITAMISE VÕIMATUS

Tuleb tähele panna, et kui diskrimineerimine puude tõttu on toimunud tööle või teenistusse võtmisel, siis töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist ei ole võimalik nõuda.

Kust saab diskrimineerimise korral abi?

SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku institutsioon on loodud selleks, et aidata inimestel kaitsta oma õigusi ja hoida ära mis tahes diskrimineerimist. Volinik täidab muu hulgas järgmisi ülesandeid:

- jälgib võrdse kohtlemise seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist;
- nõustab ja abistab isikuid diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel;
- annab arvamusi võimaliku diskrimineerimise toimumise kohta isikute avalduste alusel või talle laekunud teabe põhjal omal algatusel;
- võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.
- Võrdõigusvoliniku kantseleist saab abi, kui inimene kahtlustab, et teda on diskrimineeritud ehk halvemini koheldud soo, rahvuse, rassi, usutunnistuse, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu.



Puude tõttu diskrimineerimiseks loetakse muuhulgas isiku ebasoodsam kohtlemine seoses puudega, puudega lapse vanemaks olemisega, perekondlike kohustuste täitmisega (näiteks puudega vanema hooldamisega), samuti puude tõttu ahistamine.

Voliniku poole saab oma küsimusega pöörduda vabas vormis, saates e-kirja aadressile avaldus@svv.ee või kasutades avalduse vormi veebilehel <http://www.vordoigusvolinik.ee/millise-murega-saab-abi/>. Avalduses peab ära tooma asjaolud, mille alusel saab eeldada diskrimineerimist.

Voliniku kantseleist saab vastuse, kas kedagi on ebavõrdselt koheldud mõne ülal loetletud tunnuse tõttu. Volinik annab tasuta õigusnõu, kuidas kaitsta oma õigusi diskrimineerimise korral, ning abistab ja nõustab diskrimineerimise kohta avalduste esitamisel.

TÖÖVAIDLUSKOMISJON

Töövaidluskomisjon on kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidlusi lahendav organ, mis moodustatakse Tööinspektsiooni kohalike tööinspektsioonide juures. Töövaidluskomisjoni koosseisu kuuluvad töövaidluskomisjoni juhataja ning töötajate ja tööandjate esindajad. Töövaidluskomisjon lahendab vaidlused talle esitatud avalduse alusel. Töövaidluskomisjoni saab pöörduda näiteks juhul, kui tööandja on lõpetanud töölepingu ebaõigesti puude tõttu, samuti seaduse nõudeid eirates (vt täpsemalt järgmises lõigus).

Töölepinguga seotud küsimuste puhul saab tööpäeviti helistada tööinspektsiooni infotelefonile 640 6000 või saata küsimus e-postiga aadressile jurist@ti.ee. Töövaidlusi lahendavad töövaidluskomisjonid ja avaldus tuleb esitada töökoha piirkonna töövaidluskomisjonile. Avalduses peab esitama konkreetset nõudeid, nõude aluseks olevate asjaolude kirjeldus ja tõendid, mis kinnitavad asjaolusid ja avaldaja väiteid. Diskrimineerimisvaidluse puhul peab avalduses olema välja toodud ka asjaolud, mille alusel saab eeldada ebavõrdse kohtlemise aset leidmist. Avalduse vormi, selgituse avalduse täitmise kohta ning töövaidluskomisjonide tööpiirkonnad ja kontaktid on olemas tööinspektsiooni veebilehel <http://www.ti.ee/est/toeoesuhted-toeoe>

vaidlus/toeovaidluste-lahendamise/avalduse-esitamise-toeovaidluskomisjonile/.

ÕIGUSKANTSLER

Õiguskantsler on oma tegevuses sõltumatu ametiisik, kes muu hulgas kontrollib füüsilise või eraõigusliku juriidilise isiku tegevust ning viib läbi lepitusmenetluse isiku avalduse alusel, kes leiab, et teda on diskrimineeritud, muu hulgas puude tõttu.

Õiguskantsler võib jätta avalduse läbi vaatamata, kui see on esitatud pärast nelja kuu möödumist ajast, mil isik sai väidetavast diskrimineerimisest teada või oleks pidanud teada saama.

KOHUS

Diskrimineerimise lõpetamiseks ning kahju hüvitamiseks on inimesel õigus pöörduda maakohtusse.

Kohtusse saab pöörduda ka juhul, kui tööleping on lõpetatud seaduse nõudeid eirates. Kohus saab tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisuse. Ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks tuleb kohtule hagi esitada 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest. Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu ülesütlemise tühisuse tõttu, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurus muutuda, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

PORTAALE JA LINKE:

- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik: www.vordoigusvolinik.ee
- Töötukassa pakub mitmeid tööturuteenuseid: <https://www.tootukassa.ee/content/teenused>.
- Euroopa tööalase liikuvuse portaal: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9737&acro=news&lang=et&parentId=20>.
- Töösuhete kohta leiab teavet: <http://www.tooelu.ee/et/avaleht>.
- Eesti Puuetega Naiste Ühenduste Liit toetab, nõustab ja teavitab: www.epnu.ee.
- Eesti Puuetega Inimeste Koda nõustab ja toetab: www.epikoda.ee
- Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus osutab töörealistele erivajadusega inimestele mitmesuguseid rehabilitatsiooniteenuseid, arendab Eesti rehabilitatsioonivaldkonda ning jagab tarkust teiste teenusepakkujatega: www.astangu.ee,
- Sotsiaalministeeriumi kodulehelt saab teavet sotsiaaltoetuste ja tööturu kohta: www.sm.ee,
- Sotsiaalkindlustusameti kodulehelt leiab teavet toetuste jms kohta: <http://www.sotsiaalkindlustusamet.ee/>.
- Noorteklubi Händikäpp toetab, julgustab ja hoiab ennast kursis õigusloomega jms: <http://www.handikapp.ee/>.

A thick red curved line starts from the left edge of the page and curves downwards and to the right, ending near the bottom center of the page.

www.vordoigusvolinik.ee