



ARVAMUS nr 1-3/4_2024

Tulemustasu suurusest sõltuvalt töö tegemise piirkonnast

Tallinn

25. juuli 2024

Käesoleva arvamuse aluseks on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile (edaspidi volinik) Pro Ametiühingu poolt 21.05.2024 saadetud pöördumine seoses Aktsiaselts Eesti Post tulemustasu maksmise korra ja praktikaga.

Võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) § 15 lg 1 kohaselt on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt ning jälgib VõrdKS ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS) nõuete täitmist. VõrdKS § 16 p 3 kohaselt annab volinik arvamusi, muu hulgas, talle laekunud teabe põhjal või omal algatusel.

VõrdKS reguleerimisalas on tööelu, (sh töötingimused, töölepingu sõlmimine, töötingimuste kehtestamine, korralduste andmine, tasu, töölepingu lõpetamine) (§ 2 lg 3).

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

Võimaliku diskrimineerimise tuvastamiseks on oluline võrdlusmoment. Diskrimineerimine tähendab isiku kohtlemist põhimõtteliselt samas olukorras halvemini või paremini võrreldes kellegi teisega ning ainukeseks erinevuseks konkreetne tunnus või tunnused (nt rass, sugu vms).



Kogutud tõendite analüüsi põhjal leian, et Aktsiaselts Eesti Post 01.01.2024 kehtestatud käskkirjad "Jaotuskeskuste ja punktide tulemustasustamise põhimõtted Tallinnas ja Harjumaal" ning "Jaotuskeskuste ja punktide tulemustasustamise põhimõtted muu Eesti (va. Tallinn ja Harjumaa)" mille järgi teatud töötaja gruppidele makstav lisatasu suurus sõltub vaid töötaja töötamise piirkonnast, võib olla diskrimineeriv.

Menetlusprotsessis tuvastatud peamised asjaolud:

1. Aktsiaselts Eesti Post (edaspidi tööandja või äriühing) informeeris ametiühingut ja konsulteeris nendega äriühingus tulemustasu kehtestamise kohta 2021.a. Tulemustasu maksmise kord nägi ette, et teatud ametikohal töötavatel töötajatel üle Eesti on võimalik tööülesannete eeskujuliku täitmise puhul saada tulemustasu maksimaalselt 240€ kvartalis. Tulemustasu määramisel lähtuti hinnangust töötaja sooritusele kolme erineva komponendi koosmõjus: 50% kvaliteedi eest (töö on teostatud kvaliteetselt, puuduvad korduvad/suure mõjuga vead), 25% transpordi eest (töötaja käitumine liikluses on vastutustundlik), 25% juhi hinnang (töötaja väärtuspõhine käitumine).
2. Alates 01.01.2024 kehtestati äriühingus käskkirjad "Jaotuskeskuste ja punktide tulemustasustamise põhimõtted Tallinnas ja Harjumaal" ning "Jaotuskeskuste ja punktide tulemustasustamise põhimõtted muu Eesti (va. Tallinn ja Harjumaa)" (edaspidi koos käskkirjad). Dokumentidega määrati kindlaks postikullerite, kirjakandjate, postitöötlejate, kandekorraldajate ja jalgsi kirjakandja/autoga kirjakandja tulemustasu hindamise komponendid ja kvartaalse tulemustasu määrad. Nimetatud käskkirjade osas tööandja ametiühinguga konsulteerimist läbi ei viinud.
3. Käskkirjad on olemuselt identsed tulemustasude hindamise komponentide osas ametikohtade lõikes (kvaliteet, transport ja juhi hinnang), kuid erinevad tulemustasu määrade osas - nimelt Tallinnas ja Harjumaal kehtestati tulemustasu maksimaalseks suuruseks 225 - 300€ kvartalis sõltuvalt ametikohast ja ülejäänud Eestis jäi maksimaalseks tulemustasu suuruseks 180 - 240 € kvartalis sõltuvalt ametikohast.



4. Volinik pöördus tööandja poole, kes selgitas (13.06.2024), et kehtestatud tulemustasude kord ei diskrimineeri tööandja hinnangul jaotuskeskuste ja -punktide töötajaid lähtuvalt töötamise piirkonnast, kuivõrd Tallinna ja Harjumaa piirkonna töötajate (postikullerid, kirjakandjad ning postitöötajad) töö on oluliselt intensiivsem nii igapäevase töötegemise keskkonna (eelkõige linna liikluskorraldus ja intensiivsus) kui ka ühel tööpäeval kohale toimetatava posti mahtude poolest. See on tööandja väitel ka põhjuseks, miks Tallinna ja Harjumaa piirkonna töötajatel on kõrgem tulemustasu võrreldes ülejäänud Eesti piirkondadega. Tõendina väidetud intensiivsuse kohta esitas tööandja 27.06.2024 volinikule aadressita reklaami mahu kanderingil käesoleva aasta märtsis, kus Tallinna, Keila, Kehra jaotuspunktis on keskmine 1 540 komplekti (sh maksimaalne maht ühel kanderingil 5 246 komplekti) ja teistes jaotuskeskustes (v.a. Tallinn ja Harjumaa jaotuspunktid) on 698 komplekti (sh maksimaalne maht ühel kanderingil 4 197 komplekti).
5. Käskkirjades ei ole mainitud tulemustasu hindamise komponentide hulgas nn tükkide, s.o. reklaamide ja muude postisaadetiste arvu. Kõigil töötajatel on ühesugused põhimõtted, mille alusel tulemustasu makstakse.

Õiguslikud alused

6. VõrdKS eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel (§ 1 lg 1).
7. VõrdKS reguleerimisalas on tööelu sh töötingimused, (nt töölepingu sõlmimine, töötingimuste kehtestamine, korralduste andmine, tasu, töölepingu lõpetamine) (§ 2 lg 3).
8. TLS kohustab tööandjat tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (§ 3).



9. Diskrimineerimine on otsene, kui VõrdKS § 1 lg 1 nimetatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.
10. Diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud vastava tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Voliniku hinnang

11. Õigus seaduse võrdsele kaitsele kuulub inimese põhiõiguste hulka ning see on sätestatud ka Eesti Vabariigi põhiseaduses- kõik inimesed on seaduse ees võrdsed. Kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu (põhiseaduse § 12). Loetletud omadused või tunnused on diskrimineerimistunnused.
12. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku õiguste ja kohustuste ring on piiratud soolise võrdõiguslikkuse seaduse ja võrdse kohtlemise seaduse nõuete täitmise jälgimisega. Võrdse kohtlemise seadus kaitseb inimest ebavõrdse kohtlemise eest, mis on tingitud tema rahvusest, nahavärvusest, vanusest, puudest, seksuaalsest sättumusest, usutunnistusest või veendumustest.
13. Siiski saab töösuhetes esitada võrdse kohtlemise nõudeid ka ülal nimetatata alustel, sealhulgas aga mitte ainult perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu. Kuna VõrdKS § 2 lg 3 tunnused on esitatud avatud näidisloeteluna, on seaduseandja tahe olnud keelata töösuhetes ka muudel tunnustel töötajate ebavõrdne kohtlemine. Seega ei tohi tööandja diskrimineerida töötajaid ka piirkondliku kuuluvuse, sh töötamise piirkonna alusel.



14. Töötasu on töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (TLS § 5 lg 1 p 5). Seadus ei näe ette töötasu kohustuslikke osasid ega määratle nende sisu. Töölepingulises suhtes on pooled vabad otsustamiseks selle üle, millistest osadest töötasu koosneb ning kuidas ehk millise arvutusliku mehhanismi kaudu kujuneb töötasu ja selle võimalikud komponendid. Küll aga peab tööandja järgima võrdse kohtlemise põhimõtet.
15. Seega, kui tööandja maksab Tallinnas ja Harjumaal töötavatele töötajatele kõrgemaid lisatasusid kui väljaspool nimetatud piirkondi töötavatele töötajatele, peab tööandja suutma seda otsust mõistlikult ja objektiivselt põhjendada. Kui põhjendus ei ole piisavalt selge või ei tugine objektiivsetele kriteeriumidele, võib see olla vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega ja diskrimineeriv.
16. Tööandja põhjendas kõrgemaid lisatasusid töö intensiivsusega. Samas puudub tööandja poolt kehtestatud tulemustasu maksmist reguleerivates käskkirjades viide töö intensiivsusele kui tulemustasu suuruse määramise komponendile. Veelgi enam, kuni 2024 aasta alguseni kehtinud lisatasude määramise korras puudus samuti lisatasu komponendina tööintensiivsus ja kõigil sama ametikohta täitvatel isikutel oli sõltumata töötamise piirkonnast sama tulemustasu määr.
17. Kuivõrd tööandja antud selgitused ei ole kooskõlas tööandja enda kordadega (käskkirjad), on alust arvata, et erinevus tulemustasu maksmisses ei ole objektiivselt põhjendatud ja on seotud üksnes piirkondliku kuuluvusega, mis võib viidata diskrimineerimisele.
18. Diskrimineerimise keeld hõlmab endas meelevaldse ebavõrdse kohtlemise keeldu mingi tunnuse alusel, sh töötaja elukoha või töötamise piirkonna alusel. Töötajad, kellel on sama ametinimetus ja ametijuhend ning tulemustasu saamiseks peavad täitma samu kriteeriumeid, kuid saavad väiksemat tulemustasu, kuna ei tööta Tallinnas või Harjumaal, on koheldud ebavõrdselt.



Voliniku arvamuse õiguslik tähendus ning diskrimineerimisvaidluse lahendamine

19. VõrdKS § 17 lg 2 järgi on voliniku arvamuse eesmärk anda hinnang, mis võimaldaks koostoimes võrdse kohtlemise seaduse, soolise võrdõiguslikkuse seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ja muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Voliniku arvamuse ülesanne on anda avalduse esitanud isikule või omal algatusel eksperthinnang, kas diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud.
20. Diskrimineerimisvaidlusi lahendavad töövaidluskomisjon, kohus ning õiguskantsler (VõrdKS § 23).
21. Diskrimineerimise tõttu kannatanul on õigus nõuda lisaks varalise kahju hüvitamisele ka mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist (VõrdKS § 24 lg 1).
22. Tulenevalt VõrdKS § 25alusel on diskrimineerimiskeelu rikkumise korral kahju hüvitamise nõude esitamise tähtaeg üks aasta päevast, mil kannatanud isik pidi kahju tekkimisest teada saama.

Christian Veske

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Allkirjastatud digitaalselt