



Arvamus nr 1-3/5_2024

Tallinn

31.07.2024

Seoses töötaja võimaliku seksuaalse ahistamisega ja diskrimineerimisega kaastöötaja poolt

Käesoleva arvamuse aluseks on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule (edaspidi volinik) saanud pöördumine küsimusega, kas töötajat halvustav, alandav ja solvav seksuaalse sisuga suhtlus teise töökaaslase poolt on diskrimineeriv.

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 talle laekunud teabe põhjal või omal algatusel.

Olles analüüsinud kogutud teavet ning juhindudes SoVS-st, VõrdKS-st ning teistest õigusaktidest, rõhutan, et töötajad peavad üksteisega töö ajal suhtlema viisakalt ning hoiduma suhtluses teemadest, mis võivad kaastöötajaid solvata. Töökeskkonnas tuleb vältida seksuaalse alatooniga teemasid, mida teised töötajad võivad tajuda ahistavana. Tööandjal on kohustus tagada turvaline töökeskkond, sh keskkond, mis on vaba seksuaalsest ahistamisest. Sellest tulenevalt peab tööandja jätkuvalt tegema pingutusi, et viia iga töötajani teadmine diskrimineerimisvabast käitumisest.

Volinik rõhutab, et SoVS § 6 lg 2 p 5 sätestatud hoolsuskohustuse täitmiseks peab tööandja sealhulgas teavitama töötajaid nende õigustest seoses diskrimineerimisega ning reageerima võimalikust ahistamisest teada saades koheselt, viies läbi põhjaliku uurimise ning vastavalt SoVS § 11 lg 1 p 4 peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest.



Asjaolud

1. XX.XX.2024 pöördus voliniku poole avaldaja küsimusega, kas tegemist on diskrimineerimisega, kui tema kaastöötaja suhtleb temaga viisil, mis on tema jaoks seksuaalse alatooniga ning teda halvustav, alandav ja solvav.

2. Avaldaja esitas kirjeldused töökollektiivis tema suhtes teiste töökaaslaste poolt toime pandud käitumiste kohta. Enamik neist olukordadest (7 juhtumit) olid töökiusu tunnustega käitumised, mille osas soovitas volinik avaldajal pöörduda tööinspektsiooni.

3. Kolmel juhtumil olid diskrimineerimise tunnused: 1) Kaastöötaja küsis avaldaja käest, kas ta on lesbi, kuna toetas praktikandi kandideerimist ühele ametikohale; 2) Kaastöötaja tegi avaldajale ujumiskeskuses Aura (avaldaja ja kaastöötaja olid ujumiskeskuses tööülesannetega seoses) märkuse, et on näha, mis värvi aluspesu avaldajal on ning et seal lähedal olev ujumistreener seetõttu kindlasti vaatab avaldajat ja 3) Töötajate omavahelises vestluses kirjeldas kaastöötaja avaldaja rindade suurust sõnadega, mis on avaldajale ebameeldiv ja solvav ning seksuaalse alatooniga.

4. Esimese juhtumi puhul kaastöötaja küsis avaldaja käest, kas ta on lesbi, kuna toetas praktikandi kandideerimist ühele ametikohale. Avaldaja esitas juhtumi tõendamiseks lindistuse, millest on selgelt kuulda, et kaastöötaja niisuguse küsimuse vestluse käigus avaldajale esitas. Oma selgitustes möönab kaastöötaja, et jah, ta võis nii ütelda. Avaldaja selgituste kohaselt niisugune ütlus häiris ja solvas teda, tekitades talle psühholoogilisi kannatusi.

5. Teise juhtumi puhul kaastöötaja tegi avaldajale ujumiskeskuses Aura (avaldaja ja kaastöötaja olid ujumiskeskuses tööülesannetega seoses) märkuse, et on näha, mis värvi aluspesu avaldajal on ning et seal lähedal olev ujumistreener seetõttu kindlasti vaatab avaldajat. Tõendina esitas avaldaja lindistuse oma vestlusest oma teise kolleegiga, milles ta kirjeldab kaastöötaja märkuse tegemist tema riiete kohta. Kaastöötaja eitab oma selgitustes niisuguse märkuse tegemist.



6. Kolmanda juhtumi puhul kirjeldas töötajate omavahelises vestluses kaastöötaja avaldaja rindade suurust sõnadega, mis oli avaldajale ebameeldiv ja solvav ning seksuaalse alatooniga. Avaldaja esitas tõendiks lindistuse, milles 3 töötajat, sh ka avaldaja ja kaastöötaja rääkisid naljatades rindade suurustest, sh nende endi ja üksteise rindade suurustest. Avaldaja selgitas oma XX.XX.2024 kirjas, et olukord sai alguse omavahel naljatlemisest, kuid arenes tema meelest väga kummaliseks ja ebamugavaks olukorraks ning lõpuks solvas teda. Kaastöötaja selgituste kohaselt ei ole ta rinnapartii suurust kommenteerinud ahistavate kommentaaridega.

7. Menetluse käigus küsiti selgitusi nii tööandjalt kui kaastöötajalt, kelle käitumist diskrimineerimise kontekstis hinnati.

8. Menetluse käigus arvestati asjaoluga, et avaldajal oli varasemalt olnud eraeluline lähisuhe kaastöötajaga, kelle osas ta oma avalduse esitas. Ahistamine ei ole lubatud ka eraelulise lähisuhte ajal, aga kuna SoVS § 2 lg 2 p 2 kohaselt anna volinik seisukohta eraelulise lähisuhte korral, siis ei saa tuvastada, kas kaastöötaja käitumine oli sel hetkel töö- või eraelulise lähisuhte raames. Seetõttu andis volinik hinnangu vaid nendele tööajal tekkinud olukordadele, mis leidsid aset peale avaldaja ja kaastöötaja vahelise eraelulise lähisuhte lõppemist.

Õiguslikud alused

9. Võrdse kohtlemise seaduse (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)

10. Otsene diskrimineerimine on ka ahistamine, mis on VõrdKS § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väarikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. (VõrdKS § 3 lg 3)

11. Sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning



teistes ühiskonnaelu valdkondades. (Soolise võrdõiguslikkuse seadus (SoVS) § 3 lg 1 p 1)

12. Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras. Otsene sooline diskrimineerimine on ka isiku ebasoodsam kohtlemine seoses raseduse ja sünnitamisega, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise, sealhulgas märkimisväärset hooldamist või tõsise terviseprobleemi tõttu tuge vajava isiku hooldamise, või muude soolise kuuluvusega seotud asjaoludega, samuti sooline ja seksuaalne ahistamine ning ahistamise tõrjumisest või ahistamisele alistumisest põhjustatud ebasoodsam kohtlemine. (SoVS § 3 lg 1 p 3)

13. Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb 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. (SoVS § 5 lg 1 p 5)

14. 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. (SoVS § 3 lg 1 p 6)

15. Otsene ja kaudne sooline diskrimineerimine, kaasa arvatud selleks korralduse andmine, on keelatud. (SoVS § 5 lg 1)

16. Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks muu hulgas, kui ta ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata SoVS § 11 lg 1 p 4 sätestatud kohustuse.

17. Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. (SoVS § 11 lg 1 p 4)

18. Tööandja peab võrdse kohtlemise edendamisel teavitama töötajaid sobival viisil VõrdKS sätestatud õigustest ja kohustustest. (VõrdKS § 12 p 2)



19. Tööandja peab naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades teavitama töötajat SoVS -s garanteeritud õigustest. (SoVS § 11 lg 1 p 5)

20. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 9¹ lg 1 järgi on üheks psühhosotsiaalseks ohuteguriks ebavõrdne kohtlemine ja § 9¹ lg 2 kohaselt peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid, sealhulgas kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks, optimeerima töötaja töökoormust, võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda.

Voliniku hinnang

21. VõrdKS § 3 lg 3 kohaselt loetakse otseseks diskrimineerimiseks ka ahistamist, mis on samas seaduses nimetatud tunnuse alusel isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Diskrimineerimise kontekstis ei oma tähtsust, kas kannatanul vastav tunnus on või mitte. Kuna VõrdKS § 1 lg 1 kohaselt on tunnusena kaitstud ka isiku seksuaalne sättumus, siis võib ka selle tunnuse alusel tegemist olla isikule soovimatu käitumisega (nimetamine lesbiks), mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine, mistõttu võib olla tegemist ahistamisega VõrdKS tähenduses. Kui kaastöötajapoolne küsimus, kas avaldaja on lesbi, loob avaldajale häiriva ja solvava õhkkonna ning tekitab seeläbi psühholoogilisi kannatusi, võib olla tegemist ahistamisega.

22. Olukorras, kus kaastöötaja teeb märkusi teise kaastöötaja aluspesu kohta ning viitab, et keegi seda kindlasti vaatab, võib olla tegemist seksuaalse ahistamisega SoVS § 3 lg 1 p 5 tähenduses juhul, kui see tekitab teises pooles ebamugavustunnet. Kuna antud olukorra puhul on menetluses esitatud tõenditeks vaid mõlema poole selgitused, tuleks diskrimineerimisvaidluse lahendamisel kohtus või töövaidluskomisjonis koguda täiendavaid tõendeid olukorra asjaolude kindlakstegemiseks.



23. Kui kaastöötaja kirjeldab töötajate omavahelises vestluses avaldaja rindade suurust sõnadega, mis on avaldajat solvav ning seksuaalse alatooniga, võib olla tegemist seksuaalse ahistamisega ning diskrimineerimiskahtlusega. Menetluse käigus kogutud tõendite kohaselt toimus XX.XX.24 kolme töötaja, sh ka avaldaja ja kaastöötaja, vahel vestlus, milles kõik räägivad naljatades rindade suurustest, sh nende endi ja üksteise rindade suurustest. Tegemist oli isikliku laadi suhtlusega kõigi vestluse osapoolte poolt. Teatud olukordades võib olla ahistatav n.ö sunnitud "kaasa minema" töökaaslas(t)e naljatamisega, mis tegelikult ahistavad tunduvad, nt kui ahistatav töötaja on töösuhtes alluva töötaja rollis vms. Sellisel juhul peaks töötaja aga teavitama oma tööandjat või tema esindajat sellise situatsiooni tekkimisest. Menetletava juhtumi puhul ei olnud tegemist võimupositsioonil oleva töötaja ja tema alluva(te) vestlusega, millest avaldaja oli n.ö sunnitud osa võtma. Seetõttu oleks saanud avaldaja juba vestluse käigus ütelda, et tema jaoks on naljatamine muutunud ebamugavaks ning sellest enam mitte osa võtma. Käesoleval juhul avaldaja seda ei teinud. Oluline on aga rõhutada, et iga inimese reaktsioon seksuaalse ahistamise situatsioonis on erinev. On võimalik, et kannatanu reaktsiooniks on „olukorraga kaasa minek“. Iga seksuaalse ahistamise olukorra puhul on oluline hinnata selle mõju kannatanule.

24. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse § 9¹ lg 1 järgi on üheks psühhosotsiaalseks ohuteguriks ebavõrdne kohtlemine ja § 9¹ lg 2 kohaselt peab tööandja psühhosotsiaalsest ohutegurist tuleneva tervisekahjustuse ennetamiseks rakendama abinõusid ning parandama ettevõtte psühhosotsiaalset töökeskkonda. Võrdõiguslikkuse edendajana on tööandjal kohustus tagada töötajatele ahistamisest vaba töökeskkond, sealhulgas teavitada töötajat tema õigustest seoses diskrimineerimisega (SoVS § 11 lg 1 p 5 ja VõrdKS § 12 p 1 ja p 2). Tööandja peab olema kehtestanud töökorralduse reeglistiku, mis kajastaks muuhulgas ka võrdset kohtlemist ja diskrimineerimist puudutavaid teemasid. Diskrimineerimise ärahoidmiseks on eriti oluline tööandja n.ö ennetav tegevus enne diskrimineerimisjuhtumi, sh enne seksuaalse või soolise ahistamise toimumist.

25. Menetluse käigus kogutud tööandja selgituste kohaselt tegi tööandja kõik endast oleneva selleks, et tekkinud olukord töökeskkonnas lahendada.



Ta asus tegutsema koheselt, kui olukorrast kuulis, sealhulgas arvestades avaldaja soovi olukorda delikaatselt lahendada. Muu hulgas vestles tööandja kaastöötajaga, kes lubas oma käitumist muuta. Tööandja pakkus avaldajale ka täiendavaid võimalusi tema aitamiseks. Peale juhtumitest teadasaamist on tööandja tegelenud kogu kollektiivis probleemi ulatuse kindlakstegemisega (küsinud, kas on probleeme, loonud kava koolitusteks). Tööandja selgituste kohaselt oleks avaldaja võinud pöörduda oma murega nii usaldusisiku kui töökeskkonna voliniku poole. Avaldaja seda ei teinud. Tööandja kirjeldab tööõhkkonda koostööaldi ja üksteist toetavana. Tööandja põhjaliku ülevaate alusel, mis ta peale olukorrast teada saamist tegi, olen seisukohal, et tööandja on järginud SoVS § 11 lg 1 p 4 hoolsuskohustust avaldaja kui töötaja suhtes.

Töötajad peavad üksteisega töö ajal suhtlema viisakalt ning hoiduma teemadest, mis võivad kaastöötajaid solvata, sealhulgas seksuaalse alatooniga teemadest, kuna see võib viia ahistamiseni. Tööandjal on kohustus tagada turvaline töökeskkond, sh keskkond, mis on vaba seksuaalsest ahistamisest. Kui tööandja on töötajaid teavitanud nende õigustest seoses diskrimineerimisega ning reageerib võimalikust ahistamisest või diskrimineerimisest teada saades koheselt, viies läbi põhjaliku uurimise, on ta täitnud oma SoVS § 6 lg 2 p 5 sätestatud hoolsuskohustuse.

Voliniku arvamuse õiguslik tähendus ning diskrimineerimisvaidluse lahendamine

26. 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.

27. Diskrimineerimisvaidlusi lahendavad töövaidluskomisjon, kohus ning lepitusmenetluse korras õiguskantsler (SoVS § 12).



28. Diskrimineerimise tõttu kannatanul on õigus nõuda lisaks varalise kahju hüvitamisele ka mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist (SoVS § 13).

29. Diskrimineerimiskeelu rikkumise korral kahju hüvitamise nõude esitamise tähtaeg üks aasta päevast, mil kannatanud isik pidi kahju tekkimisest teada saama (SoVS § 14).

Christian Veske

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Allkirjastatud digitaalselt