



## ARVAMUS nr 1-3/8\_2024

Tallinn

### **Seoses võimaliku soolise diskrimineerimisega tööandja poolt töötaja sugu rõhutava riietuse nõudmisega**

Käesoleva arvamuse aluseks on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile (edaspidi volinik) saabunud pöördumine arvamuse saamiseks selle kohta, kas tööandja võib kehtestada nõuded tööriietusele, mis võivad erinevast soost töötajatele erineda, kuid vastav nõue peab olema objektiivselt põhjendatud ning ei tohi põhineda soolistel stereotüüpidel.

1. 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 võimaliku diskrimineerimise aset leidmise kohta isikute avalduste alusel või talle laekunud teabe põhjal omal algatusel.
2. VõrdKS reguleerimisalas on tööelu sh töötingimused, (nt töölepingu sõlmimine, töötingimuste kehtestamine, korralduste andmine, tasu, töölepingu lõpetamine) (§ 2 lg 3).
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.

**Kogutud tõendite analüüsi põhjal leian, et tööandja võib kehtestada nõuded tööriietusele, need võivad ka erinevast soost töötajatele erineda, kuid vastav nõue peab olema objektiivselt põhjendatud ning ei tohi põhineda soolistel stereotüüpidel.**

**Menetlusprotsessis tuvastatud peamised asjaolud:**



4. Voliniku poole on pöördutud küsimustega, kas tegemist on tööandjapoolse diskrimineerimisega, kui ta nõuab töötajalt tema sugu rõhutavat riietust või töövormi (nt kehavorme rõhutav riietus).

### **Õiguslikud alused**

5. Sooline võrdõiguslikkus on naiste ja meeste võrdsed õigused, kohustused, võimalused ja vastutus tööelus, hariduse omandamisel ning teistes ühiskonnaelu valdkondades (SoVS § 3 lg 1 p 1).

6. Otsene sooline diskrimineerimine leiab aset, kui ühte isikut koheldakse tema soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras (SoVS § 3 lg 1 p 3).

7. 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 väärkuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna (SoVS § 5 lg 1 p 5).

8. Sooline ahistamine leiab aset, kui esineb sooga seotud soovimatu käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine (SoVS § 3 lg 1 p 6).

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

10. Tööandja tegevus loetakse diskrimineerivaks muu hulgas, kui ta kehtestab töölevõtmisel tingimused, mis seavad ühest soost isikud, võrreldes teisest soost isikutega, ebasoodsamasse olukorda (§ 6 lg 2 p 2), juhib tööd, jaotab tööülesanded või kehtestab töötingimused nii, et ühest soost töötaja või töötajad on vastassoost töötaja või töötajatega võrreldes halvemas olukorras (§ 6 lg 2 p 4), ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata SoVS § 11 lg 1 p 4 sätestatud kohustuse.

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



12. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus § 9<sup>1</sup> lg 1 järgi on üheks psühhosotsiaalseks ohuteguriks ebavõrdne kohtlemine ja § 9<sup>1</sup> 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.

13. Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, 5. juuli 2006, meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) artikkel 14 sätestab, et ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalikõiguslikes asutustes, ei tohi esineda otsesest ega kaudset soolist diskrimineerimist muu hulgas seoses töötingimuste kehtestamisega.

### **Voliniku hinnang**

14. Töötajalt vastava tööriietuse ja -vormi nõudmise vajadus võib tuleneda eesmärkidest, sh anda töötajatele professionaalne ja ühtne väljanägemine, aidates luua klientidele usaldusväärset esmamuljet ning eristada töötajat klientidest. Töövorm võib aidata töötajatel tunda ennast ka osana tööandja organisatsioonist. Teatud töö valdkondades võib nii tööriietus kui vormiriietus olla seotud ka mugavuse või turvalisusega.

15. Töötingimused on töölepinguga kokkulepitud tingimused, mis võivad tuleneda seadusest (nt töölepingu seadusest, töötervishoiu- ja tööohutuse seadusest jt), nendes lepitakse kokku töölepingu sõlmimisel, neid võib töötaja kehtestada oma töösisekorraga või muu tööalase dokumendiga. Tööandja poolt kehtestatud töötingimused peavad olema kooskõlas seadusega. Tööriietuse või töövormi kandmise kohustus on üks osa töötingimustest, mida tööandjal on õigus nõuda ja mida töötaja peab järgima.

16. Tööriided ja vormiriided peavad olema funktsionaalsed, neid peab olema mugav kanda, arvestades konkreetseid tööülesandeid, mida töötaja täidab.



17. Kui tööandja on kehtestanud töötingimused, millega ta nõuab töötajalt tööriietuse või vormiriietuse kandmist, mis rõhutavad töötaja naiselikkust või mehelikkust, on tegemist soolistel stereotüüpidel põhinevate riiete nõudmisega. Kuna soostereotüüp mitte ainult ei määratle, millised naised ja mehed on, vaid ka seda, millised nad peaksid olema, siis võib tekkida olukord, kus soostereotüüpide mõjul ei kujundata töötaja kohta arvamust mitte tema isiklike omaduste ja tegude järgi s.t tema tööalaste oskuste järgi, vaid selle järgi, millisest soost ta on.

18. Sooline diskrimineerimine on see, kui ühte inimest koheldakse tema soo tõttu halvemini kui samalaadses olukorras olevat teisest soost inimest. Kui näiteks tööandja nõuab naissoost töötajalt ainult seeliku või kleidi kandmist või muu soole stereotüüpselt arusaamast tuleneva riietuse kandmist s.t ta näiteks ei tohi kanda pükse, siis on talle seatud piirav nõue. See tähendab, et naissoost töötaja on halvemas seisus võrreldes meessoost töötajaga. Niisugune nõue ei ole objektiivselt põhjendatud ning põhineb üksnes stereotüüpidel.

19. Samas ei tähenda sooline võrdõiguslikkus, et naised ja mehed peaksid teineteisele ära vahetamiseni sarnased olema. Küll tähendab aga soolise võrdõiguslikkuse põhimõtte seda, et sugudevahelised erinevused ei tohi viia ebavõrdsuseni naiste ja meeste kohtlemises. Seega ei pea tööandja poolt kehtestatud nõuded töötajate tööriietusele olema identsed, kuid võrdsed. Näiteks kui meessoost töötaja võib kanda pükse, peab ka naissoost töötajal olema õigus kanda pükse, kui meessoost töötaja võib kanda mugavaid madalatallalisi jalanõusid, võib naissoost töötaja ka kanda madalatallalisi mugavaid jalanõusid.

20. Tööandja peab arvestama erinevast soost töötajatele kehtestatud riietuse nõuete puhul töö sisuga, sh tööriietuse funktsionaalsuse ja turvalisusega. Kui näiteks töötaja tööülesanded nõuavad palju liikumist ja esemete tõstmist, peavad olema tööandja poolt nõutavad riided, sh ka töövorm, selleks sobivad nii lõike kui materjali poolest. Sugu rõhutav riietus, nt kitsas kleit, seelik või kostüüm, kongsakingad ei pruugi niisuguste tööde jaoks sobida. Heaks tavaks peetakse seda, kui tööandja tööriietuse nõuete kehtestamisel räägib läbi töötajate või töötajate esindajatega.



21. Tööandja peab arvestama ka kõigi sooidentiteetidega isikute vajadusi s.t töötaja peaks saama kanda tööriietust ja töövormi, mis vastab tema enda määratud soolisele identiteedile.

22. Tööandjal on õigus nõuda töötaja soole vastavat riietust, kui tal on selleks mõjuv põhjus, s.t selline nõue on objektiivselt põhjendatud. Sellisel juhul peab tööandja põhjendama, miks on konkreetse töö tegemisel nõutud just selline riietus või töövorm, nt tööandja tegevuse spetsiifikast. Samas ei tohi tööandja nõuda seksuaalselt väljakutsuvat riietust, kuna see on ahistav käitumine tööandja poolt.

**Tööandja võib kehtestada nõuded tööriietusele, need võivad ka erinevast soost töötajatele erineda, kuid vastav nõue peab olema objektiivselt põhjendatud ning ei tohi põhineda soolistel stereotüüpidel.**

### **Voliniku arvamuse õiguslik tähendus ning diskrimineerimisvaidluse lahendamine**

23. VõrdKS § 17 lg 2 järgi on voliniku arvamuse eesmärk anda hinnang, mis võimaldaks koostoides võrdse kohtlemise seaduse, soolise võrdõiguslikkuse seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ja muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetsetes õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Voliniku arvamuse ülesanne on anda avalduse esitanud isikule või omal algatusel eksperthinnang, kas diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud.

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

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

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



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE  
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

Christian Veske

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik  
/Allkirjastatud digitaalselt/