SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

Madis Timpson
Riigikogu õiguskomisjoni esimees
oiguskomisjon@riigikogu.ee

Meie: 12.05.2025 nr 2-5/24_2025

Koopia: ulla.saar@mkm.ee

Töölepingu seaduse eelnõust

Lugupeetud Madis Timpson,

Pöördun Teie poole seoses Riigikogu menetluses oleva töölepingu seaduse ja teiste seaduste muutmise seadus nr 602 SE eelnõuga (edaspidi Eelnõu).

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. Sama seaduse § 16 p 5 kohaselt võib volinik teha ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutustele, samuti kohaliku omavalitsuse üksustele ning nende asutustele õigusaktide muutmise ja täiendamise kotha.

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).

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.

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.

Eeltoodust tulenevalt tutvusin põhjalikult Eelnõuga. Eelnõu § 1 punktiga 2 täiendatakse töölepingu seadust andes võimaluse töötajale ja tööandjale sõlmida

paindliku tööaja kokkuleppe, mille üheks oluliseks tingimuseks on töötajale makstav tunnitasu vähemalt 1,2-kordses tunnitasu alammääras. Sama säte kehtestab aga ka erinormi, mille kohaselt 1,2 kordse tunnitasu alammäär ei kohaldu alaealise puhul.

Eelnõu seletuskiri põhjendab ülaltoodud regulatsiooni napilt, öeldes „Olukorras, mil töötajal puudub varasem töökogemus, siis ei pruugi tema töötasu olla suurem kui 1,2- kordne tunnitasu alammäär. Sellisel juhul võib töötasu nõue kujuneda takistuseks regulatsiooni kasutamise osas, sest need paindlikkust vajavad töötajad, kellele tööaja paindlikkust soovitakse võimaldada (nt õpilased ja tudengid), ei pruugi saada kokkuleppeid töökogemuse puudumise tõttu sõlmida." Seega saab, toetudes seletuskirjale, järeldada, et vanusest tulenev erinev nõue töötasu maksmise osas, lähtub eeldusest, et alaealisel puudub konkreetse töö kogemus.

Õigus seaduse võrdsele kaitsele kuulub inimese põhiõiguste hulka ning see on kirjas 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.

Seega diskrimineerimise keeld hõlmab endas meelevaldse ebavõrdse kohtlemise keeldu mingi tunnuse alusel, näiteks töötaja vanuse alusel.

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 otsustamaks 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 (TLS § 3).

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

Töötajad, kes teevad sama tööd (sama ametijuhend) ja peavad vastama samadele kriteeriumidele, peavad saama ka sama töötasu. Töötasu maksmise erinevus peab olema objektiivsete kriteeriumidega põhjendatav. Kui töötajal puudub kogemus konkreetse töö osas, siis on õiguslikult põhjendatav erineva töötasu maksmine. Samas eeldus, et igal alaealisel konkreetse töö kogemus igal juhul puudub, ei ole

objektiivselt selgitatav. Veelgi problemaatilisem on eeldus, et kui täisealine omandab kogemuse nelja kuuga või 168 töötunniga, siis alaealine ei omanda töökogemust ka konkreetset tööd tehes, kuni täisealiseks saamiseni.

Minu hinnangul ei ole konkreetse sätte osas seletuskirjas esitatud põhjendus piisavalt selge ega tugine objektiivsetele kriteeriumidele, mistõttu võib see säte olla vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega ja seega diskrimineeriv. Eeltoodust tulenevalt palun säte viia kooskõlla võrdse kohtlemise põhimõttega.

Christian Veske
Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik
Allkirjastatud digitaalselt