



ARVAMUS nr. 1-3/1_2026

Tallinn

Seoses töökohale mittesobivusega vanemlike kohustuste täitmise tõttu

Käesoleva arvamuse aluseks on soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantseleile (edaspidi volinik) saabunud pöördumine arvamuse saamiseks seoses töökohale mittesobivusega vanemlike kohustuste täitmise tõttu

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 VõrdKS-le ja SoVS-ile.

Kogutud tõendite analüüsi põhjal leian, et kui tööandja loeb tööle kandideerimisel kandidaadi mittesobivaks põhjusel, et kandidaat on oma ühe varasema tööandja juures olnud töölt eemal vanemlike kohustuste täitmise tõttu, on tegemist tööandja poolt



kandidaadi otsese diskrimineerimisega lapsevanemaks olemise tõttu ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

Menetlusprotsessis tuvastatud peamised asjaolud:

4. Voliniku poole pöördus isik (avaldaja), kes kandideeris 2025. aastal kolmel korral erinevatele ametikohtadele (eripedagoog ja klassiõpetaja) erinevatel aegadel samasse kooli (edaspidi tööandja). Avaldaja on bakalaureusekraadiga eripedagoog ning töötanud haridusalal üle 20 aasta.

5. Avaldaja jäeti konkurssidest kõrvale juba esimeses kandideerimisetapis s.t dokumendivoorus. Kuna esimese kandideerimise osas ei saanud avaldaja tööandjalt mingit tagasisidet, helistas ta tööandjale ja sai tööandjalt selgituse, et „tema aeg selles koolis ei ole veel käes“. Avaldaja sõnul pandi samade ametikohtade kuulutused üles juba mõne nädala möödudes, kooli õpetajate sõnul jäi ametikoht täitmata, kuna keegi ei kandideerinud. Avaldaja selgituste kohaselt jõudis temani info, et tema kandidatuuri eiramise põhjuseks oli ühe tema endise töökoha kolleegi hinnang, kelle sõnul ei soovitanud ta avaldaja tööle võtmist, kuna kunagi samas koolis töötades oli avaldaja palju haiguslehel ja hilines mõnikord tööle. Avaldaja selgitas menetluses, et tookord oli tema noorim laps lasteaiaeaaline ning ülitundlik laps. Kuna avaldaja kasvas lapsi üksi ning tal polnud tugivõrgustikku vanavanemate vm näol, juhtus, et avaldaja pidi lapse haigestumisel haiguslehel olema ning mõnel korral jäi seetõttu ka kooli hiljaks, arvestades ka töökoha kaugust elukohast, mistõttu sõltus ta ka tihti ilma- ning teeoludest. Ülikoolis õppimisest teavitas avaldaja tööandjat enne tööle asumist ning tööandja oli avaldaja töölt eemalolekuga nõus.

6. 2025. a juunis klassiõpetajaks kandideerimisel sai avaldaja eitava vastuse koos selgitusega, et ta ei läbinud dokumendivooru. Täpsustavale küsimusele, miks avaldaja seda vooru ei läbinud, sai ta vastuseks, et tema meeskonnatöö kogemus ei vasta nende ootustele. Konkursikuulutusel paluti saata avaldus, CV, motivatsioonikiri ning haridust tõendavate dokumentide koopiad.



7. Tööandja selgituste kohaselt avaldajale oli varasem koostöökogemus nende jaoks oluline tegur edasise koostöö hindamisel, seega ei ole neil võimalik avaldaja kandidatuuri arvesse võtta. Avaldaja küsimuse kohta, et mida eelneva töökogemuse all silmas peetakse, vastas tööandja, et hinnang põhines varasematel koostöökogemustel ning tagasisidel, mis on koolile edastatud. Üheks tähelepanekuks, mida varasemad koostööpartnerid esile tõid, oli sagedasem töölt puudumine, mis mõjutas koostöö sujuvust. Kool soovitas avaldajal pöörduda varasemate tööandjate poole, et saada detailsemat tagasisidet ja tegeleda enda võimalike puudustega.

8. Menetluse käigus tuvastas volinik, et tööandja ei ole tööle võtmise konkursside osas koostanud kirjalikke dokumente, mis näitaks ühe või teise kandidaadi sobivust või mitesobivust, ka konkursikomisjoni otsused ei ole protokollitud. Tööandja selgituste kohaselt, kuna seadus seda otseselt ei nõua, oleks kandideerimiste kohta eraldi dokumentide koostamine ülemäära formaalne ja koormav, mistõttu niisugust praktikat tööandja juures ei kasutata. Seetõttu kasutab volinik oma menetluses tõenditena vaid avaldajale saadetud e-kirju ja avaldaja, tööandja ning konkursikomisjoni liikmete kirjalikke selgitusi.

9. Menetluses kogutud tõendite kohaselt kinnitab tööandja volinikule, et konkursikomisjoni hinnang avaldaja sobivuse kohta põhines peamiselt komisjoni liikmete varasemal üldisel koostöökogemusel avaldajaga, täpsemalt komisjoni liikmete professionaalsel hinnangul avaldaja meeskonnatöö ja tööalase koostöö oskustele. Lisaks selgitas tööandja, et hinnang avaldajale põhineb ka endiste juhtide isiklikel hinnangutel. (kiri 20.11.25) Menetluses esitas tööandja ühe tõendina valla raamatupidamisest saadud teabe avaldaja töölt eemaloleku aja kohta. Tööandja ühe selgituse kohaselt arvestati seda teavet ühe aspektina üldise otsuse tegemisel (kiri 20.11.26). Samas oma järgmises selgituses (kiri 17.12.25) väitis tööandja, et avaldaja töölt eemalolekuid ei kasutatud tema sobivuse otseseks hindamiseks, vaid konkursi käigus hinnati kandidaadi sobivust tervikuna, arvestades tema haridust, töökogemust, koostööoskusi ja üldist vastavust ametikohale. Avaldaja töölt eemaloleku andmed ei olnud konkursi läbiviimise ajal kogutud ega kasutatud; need küsiti ning väljavõtte koostati alles pärast voliniku menetluse algatamist ning need kajastasid kooli tavapärasest raamatupidamisprogrammis



registreeritud puudusi. Neid andmeid ei kasutatud kandidaadi hindamise alusena.

10. Volinikule esitatud töölt eemal oldud teabe kohaselt on avaldaja perioodil 2021- 2023 olnud hoolduslehel, lapsepuhkusel, õppepuhkusel (ülikoolis õppimiseks) ja puhkusel. Enamik eemalolekuid olid lühiajalised.

11. Ühes oma kirjas selgitas tööandja, et avaldaja kandideeris ametikohtadele, kus tema kvalifikatsioon ei vastanud täielikult nõutavatele kriteeriumidele. Direktor arvestas seda hindamiskriteeriumina koos teiste konkursi käigus kogutud andmete ja hindamiskriteeriumidega ning tegi otsuse kandidaatide sobivuse kohta konkreetsetele ametikohtadele. Seega ühelt poolt tööandja väitis, et avaldaja kvalifikatsioon ei vastanud ametikohale, samas arutati tema isikuomadusi – meeskonnatöökust, mis seoti esitatud tõendite alusel avaldaja töölt eemalolekutega.

12. Konkursil kaasas kooli direktor konkursikomisjoni, millesse tööandja selgituste kohaselt kuulus kaks liiget. Üks liikmetest andis menetluses selgituse, et ta täpselt ei mäleta seda konkurssi, aga kuna ta töötas varasemalt ühes koolis avaldajaga koos, siis võis ta viidata sellele, et avaldajal oli probleeme töökäimisega, ta puudus töölt väga palju ja erinevatel põhjustel. Samuti arvas liige, et selle komisjoni töös osales üheksa liiget. Teine liikmetest, kellelt volinik menetluse käigus selgitusi küsis, selgitas, et avaldaja läbis dokumendivooru ning siis arutas komisjon seda, keda kutsuda vestlusele. Tema ei toetanud avaldaja vestlusele kutsumist, kuna avaldajal ei olnud vastavat kvalifikatsiooni. Lisaks viitas ta oma varasemale töökogemusele avaldajaga, märkides, et avaldaja oli palju haiguslehel.

13. Tööandja selgitas lisaks, et üheks avaldaja osas otsuse tegemise aluseks oli tagasiside ühelt konkreetset isikult, kes osales võrgustikuliikmete ümarlual. Menetluse käigus selgus, et see võrgustikuliige oli kooli konkursikomisjoni liige. Volinik küsis temalt selgitusi. Ta selgitas, et talle edastati koolivälise nõustamismeeskonna liikmete poolt avaldajapoolne hinnang koolile, mis oli seotud avaldaja pöördumisega koolivälise nõustamismeeskonna poole seoses avaldaja lapsega. Antud infovahetus oli isiku selgituste kohaselt võrgustikutöös tavapärane ja kandis endas eesmärki vajadusel parendada koolisisest



tegevust õpilas(t)e toetamisel. Ümarlauaarutelu seoses avaldaja sobivuse või mitesobivusega kooli meeskonda ei toimunud.

Õiguslikud alused

14. Eesti Vabariigi põhiseaduse (PS) § 27 kolmanda lause järgi on vanematel nii õigus kui ka kohustus kasvatada oma lapsi ja hoolitseda nende eest.

15. Perekonnaseaduse (PKS) § 50 kohaselt omab vanem omab õigust ja kohustust last kasvatada ja tema eest hoolitseda.

16. Lastekaitseaduse (LasteKS) § 7 lõike 2 kohaselt peavad riigi ja kohaliku omavalitsuse üksuste ametiasutused ja nende ametiisikud ning avalik-õiguslikud ja eraõiguslikud juriidilised isikud vastavalt oma pädevusele toetama lapsevanemat või last kasvatavat isikut lapse õiguste ja heaolu tagamisel.

17. PS § 12 kohaselt ei tohi kedagi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu.

18. Võrdse kohtlemise seaduse (VõrdKS) § 2 lõige 3 sätestab võrdse kohtlemise nõuete täitmisel ühe tunnuseks ka perekondlike kohustuste täitmise.

19. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse (SoVS) § 3 lg 1 punkti 3 kohaselt leiab otsene sooline diskrimineerimine 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 täitmisega, 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.



20. SoVS § 11 lg 1 punktist 3 tulenevalt peavad tööandjad naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades kujundama töötingimused sobivaks nii naistele kui ka meestele ning tõhustama töö ja pereelu ühitamist, arvestades sealjuures töötajate vajadustega.

21. SoVS § 6 lg 2 punkti 1 kohaselt on tööandja tegevus diskrimineeriv, kui tööandja kohtleb töötajat ebasoodsamalt seoses lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmisega.

22. Töölepingu seaduse (TLS) § 3 lõike 1 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

23. TLS näeb ette erinevad puhkused lapse vanemale (§ 63-65) ja § 28 lg 1 punkt 3 tööandja kohustuse töötajale andma seadusega ettenähtud puhkust.

24. Ravikindlustusseaduse § 51 lõige 4 sätestab kindlustusjuhtumina alaealise lapse põetamise.

Voliniku hinnang

25. PS sätestab vanema õiguse ja kohustuse oma last kasvatada ja nende eest hoolitseda. Sama põhimõte on toodud ka PKSiS. Vanemal on õigus olla töölt eemal lapse hooldamise tõttu, mis tuleneb nii perekondlike kohustuste täitmisest kui ka töö- ja ravikindlustusõigusest. TLS § 63-65, mis reguleerivad vanemapuhkust, lapsepuhkust ja tasustamata puhkust lapse hooldamiseks, toetavad niisuguse üldise vanemakohustuse realiseerumist töösuhtes.

26. SoVS § 11 lg 1 punkti 3 eesmärk on, et kõik töötajad, olenemata soost, saaksid realselt sobitada kokku oma tööd ja eraelu. Seega on normil oluline tähendus kõigi nende töötajate jaoks, kes täidavad hoolduskohustust lähedase suhtes, sh lapse vanemad. Kuigi seaduses ei täpsustata, missugused tegevused toetavad töö ja pereelu ühitamist või millised tegevused on tööandjale kohustuslikud, tähendab see, et tööandja peab teadma oma töötajate vastavaid vajadusi ning võimalusel ka neid vajadusi töö korraldamisel arvesse võtma.



27. Ka LasteKS § 7 lõige 2 viitab juriidiliste isikute kohustusele toetada vanema õigust lapse eest hoolitseda.

28. Vanemaks olemine võib nõuda eemalolemist töölt. Kui lapsevanem kasutab talle kehtiva õigusega ettenähtud töölt eemal olemise võimalusi, s.t hoolduslehel olemist lapse haiguste tõttu ja lapsepuhkust, siis on see seaduslik ja õiguspärane, tööandja ei saa siduda sellist töölt eemalolekut töötaja koostöökogemuse või meeskonnatöö kogemuse hindamisega.

29. VõrdKS § 2 lõige 3 sätestab võrdse kohtlemise nõuete täitmisel ühe tunnusena perekondlike kohustuste täitmisel, § 3 lg 1 punkti 3 kohaselt on tegemist otsese diskrimineerimisega muu hulgas juhul, kui isikut koheldakse ebasoodsamalt tema lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmisel tõttu. Samuti loeb SoVS § 6 lg 2 punkt 1 tööandja tegevuse diskrimineerivaks, kui ta kohtleb töötajat ebasoodsamalt seoses lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste täitmisega.

30. Menetluse käigus on tuvastatud, et tööandja ei pidanud avaldajat sobivaks ühelegi tema poolt kandideeritud ametikohale tema meeskonnatöö kogemuse/koostöökogemuse (tööandja kasutas erinevates dokumentides erinevaid mõisteid) ebapiisavuse tõttu. Tööandja selgitas eeltoodud kogemuste ebapiisavust sellega, et konkursikomisjoni liikmete sõnul on avaldaja ühes varasemas töökohas sagedasti puudunud ja see mõjutas koostöö sujuvust.

31. Kuna konkursikomisjoni otsuse kohta puudub kirjalik protokoll, puudub ka info selle kohta, kuidas toimus konkursikomisjonipoolne otsuse langetamine, sh millise häälteenamusega ja milliste asjaolude kohta. Menetluses kogutud andmete alusel ei saa ka selgelt väita, kes konkursikomisjonis osalesid, sest tööandja esindaja esitas volinikule ühed andmed ja konkursikomisjonis osalejad teised andmed.

32. Menetluses ei leidnud tõestust tööandja väide, et „tööandja hindas konkursi käigus kandidaadi sobivust tervikuna, arvestades tema haridust, töökogemust, koostööoskusi ja üldist vastavust ametikohale“ nagu tööandja väidab. Kuigi tööandja seletas menetluses, et avaldaja kvalifikatsioon ei vastanud ametikohale ning avaldajale teatati, et ta ei läbinud dokumendivooru, arutas tööandja avaldaja isikuomadusi –



meeskonnatööskest, mis seoti esitatud tõendite alusel avaldaja kunagise teise tööandja juures töölt eemalolekutega.

33. Kvalifikatsioon tähendab haridust, kutset, tunnistust või ametlikku pädevust, mida hinnatakse konkursil esitatud dokumentide alusel. Meeskonnatööskest on üldpädevus, oskus ehk kompetents, mida kandidaat teha oskab. Tööandja on oma kirjas avaldajale kirjutanud, et too ei läbinud dokumendivooru. Töökuulutuse kohaselt pidid kandidaadid saatma e-kirjaga avalduse, CV, motivatsioonikirja ning haridust tõendavate dokumentide koopiad. Kui tööandja asub arutama kandidaadi isiklikku sobivust, mida antud juhul tehti, ei ole tegemist enam otsusega kandidaadi kvalifikatsioonile, millele aga tööandja oma 20.11.25 kirjas viitab, mitte otsustamist kandidaadi poolt esitatud dokumentide alusel.

34. Menetluses kogutud tõendid kogumis tõendavad, et tööandja tegi otsuse avaldaja sobivuse kohta ametikohale tema varasema töökoha puudumiste alusel, milledest kõik olid seaduslikud puudumised ja millest osa olid seotud vanemlike kohustuste täitmisega.

35. Volinik peab vajalikuks ka märkida, et tööle kandideerimisel kandidaadi sobivuse hindamisel ei ole seaduslik siduda kandidaadi koostöö- või meeskonnatöökogemus kandidaadi kunagise tööandja juures õppepuhkusel viibimisega. Õppepuhkus on ette nähtud, et võimaldada töötajal õppida ja ennast arendada, säilitades samal ajal töösuhte ja seadusliku aluse töölt puudumiseks. Avaldaja oli õppepuhkusel tasemeõppes Tartu Ülikooli eripedagoogika bakalaureuseõppes ning tal oli õppimiseks kokkulepe tööandjaga juba enne tööle asumist. Kuna aga volinikul puudub pädevus anda hinnangut muude kui VõrdKS ja SoVS sätestatud tunnuste alusel, ei anna käesolevas arvamuses volinik hinnangut tööandja käitumisele diskrimineerimise kontekstis seoses tunnusega „õppepuhkusel viibimine varasema tööandja juures“.

35. TLS näeb tööandjale ette kohustuse järgida võrdse kohtlemise põhimõtet. SoVS ja VõrdKS sätestavad ühe kaitstava tunnusena lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise.

Kogutud tõendite alusel leian, et kui tööandja loeb tööle kandideerimisel kandidaadi mittedobivaks põhjusel, et kandidaat on oma ühe varasema tööandja juures olnud töölt eemal



vanemlike kohustuste täitmise tõttu, on tegemist tööandja poolt kandidaadi otsese diskrimineerimisega lapsevanemaks olemise tõttu ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

Voliniku arvamuse õiguslik tähendus ning diskrimineerimisvaidluse lahendamine

36. 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 konkreetsetes õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet. Voliniku arvamuse ülesanne on anda avalduse esitanud isikule või omal algatusel eksperthinnang, kas diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud.

37. Diskrimineerimisvaidlusi lahendavad töövaidluskomisjon, kohus ning õiguskantsler (VõrdKS § 23).

38. Diskrimineerimise tõttu kannatanul on õigus nõuda lisaks varalise kahju hüvitamisele ka mittevaralise kahju hüvitisena mõistliku rahasumma maksmist (VõrdKS § 24).

39. Tulenevalt VõrdKS § 25 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