



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

INDREK TEDER

ÕIGUS TÖÖLE IGAS EAS

Vanusega seotud õigused
töösuhtes

INDREK TEDER | Vanusega seotud õigused töösuhtes



ÕIGUS TÖÖLE IGAS EAS

Vanusega seotud õigused töösuhtes

Soolise võrdõiguslikkuse
ja võrdse kohtlemise
voliniku kantselei

2016

**SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA
VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIKU KANTSELEI**

Endla 10a, 10142 Tallinn
Tel: +372 626 9059
E-post: info@svv.ee
www.vordoigusvolinik.ee

Teksti autor: Indrek Teder



Illustratsioonid: Andres Varustin

© Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei, 2016

Trükise kasutamine teaduslikel, hariduslikel, informatsioonilistel ja õigusemõistmise eesmärkidel on lubatud trükise nimetuse ning avaldamisallika kohustusliku äranäitamisega. Infotrükis on antud välja projekti "Soolõime ja õiguskaitsega sugude võrdsuseni" raames. Projekti rahastatakse Norra toetustest 2009-2014. Projekti eesmärk on tõsta kodanike, õigusprofessionaalide ja tööandjate teadlikkust naiste ja meeste võrdsusest ning võrdse kohtlemise põhimõttest.

Tagasiside ja ettepanekud trükise kohta on oodatud Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantselei e-aadressile info@svv.ee

ISBN 978-9949-9791-3-4 (trükis)
ISBN 978-9949-9791-4-1 (pdf)



**SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK**



Vanus

Miks me räägime vanusest?

Vanus on ainult number. Ometi võib juhtuda, et näiteks tööle kandideerides hakkab see number oma elu elama, täiesti sõltumatult kandideerija oskustest ja võimetest. Sest kellegi peas on lihtsalt mingi ettekujutus „tüüpilisest“ 17-aastasest või „tüüpilisest“ 71-aastasest. Mis ei pruugi üldse iseloomustada seda ühte ja ainukordsete omaduste ja oskustega inimest, kes tahab väga oma parimaid võimeid kasutades ühiskonda panustada. Keegi meist ei saa oma sünniaastat valida, küll aga saame olla loomingulised, töökad ja hakkajad, teisi inimesi austavad ning õppimishuvilised igas vanuses.

Sajand tagasi hakati lastele usaldama jõukohaseid ülesandeid alates umbes neljandast eluaastast ja ainuüksi oma võimete järgi olid inimesed hõivatud kuni Liiva-Annu kutseni. Ei rikkunud kellegi lapsepõlve kohustus kanadele teri ja vett ette anda ning kinnaste kudumist ja puulusikate voolimist võtavad tänapäeval eakad meelelahutusena. Tööd on küll muutunud, aga tegelikult on iga töökäsi ja kogemus kõrges hinnas ning töökasvatus ja tööharjumused läbiv väärtus noore inimese kujunemisel.

Vanusetundlikkus (inglise keeles *ageism*, soome keeles *ikäsyryjintä*) on suhteliselt uus mõiste, mis tähendab nii vanuse tunnuse alusel ebavõrdset kohtlemist kui ka tõrjutud earühmade enda ebakindlust. Kedagi ei tohi vanuse tõttu halvemini kohelda ning „keskmisest“ nooremad ja vanemad võivad vajada julgustamist ja tähelepanelikkust erivajaduste suhtes. Kindlasti ka tunnustamist – aga seda vajab iga inimene!

Eesti saab rahvusvaheliselt kiita selle eest, et meil võimaldatakse pensionäril töötada nii, et säilib kogu pension. Selles osas oleme üsna ainulaadsed, mujal vähendatakse pensioni töötasust sõltuvalt. Kui vaid tööandjad oskaks paremini hinnata seda väärtuslikku kogemuste pagasit ja inimlikku tarkust, mis on ajaga kogunenud! Sisutu nooruslikkuse ihalus pole samas toonud hõlpu noortele endile – Eesti koolinoored kurdavad pea igal kohtumisel raskuste üle koolivaheaegadeks või nädalalõppudeks töö leidmisel. Meie noored sisenevad tööturule hiljem kui nende eakaaslased lääne pool Euroopas, Ameerikast rääkimata. Tööandjad on jällegi mures, et noortel puudub tööharjumus. Igale juhul väärib aukirja ja kiitust iga tööandja, kes on leidnud võimaluse pakkuda jõukohast tööd ka alaealistele riigis, kus töölepinguga töötajale on väga ranged piirangud, aga kus käsun- duselepinguga töötamisel jälle piirangud üldse puuduvad. 2016. aasta aprillikuu seisuga on Sotsiaalministeerium alustanud alaealisi puudutava tööseadusandluse ümbervaatamist.

Täna omalt poolt pika õiguskantsleri kogemusega Indrek Tederit, kes järgnevatel lehekülgedel selgitab teie õigusi, mis ei sõltu ja ei tohi sõltuda sünniaastanumbrist.

Head lugemist!

Liisa Pakosta

Võrdsete võimaluste volinik

Hea lugeja!

Inimesel on juba sündides õigusi ja kohustusi, sealhulgas õigus elule ja tervisele.

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab, et meie riik on rajatud vabadusele, õiglusele ja õigusele. Vabadus, õigus ja õigus annavad palju õigusi ja toovad kaasa ka palju kohustusi.

Põhiseaduse teises peatükis on otseselt märgitud – põhiõigused, vabadused ja kohustused. Nendes sõnades sisaldub põhimõte, et kõik inimesed on erilised ja igaühte tuleb kohelda väärilt. Võrdsuspõhimõte välistab inimeste vahetegemise rahvuse, päritolu, sotsiaalse kuuluvuse, vanuse või mõne omaduse või tunnuse tõttu. Seega Eesti Vabariigi põhiseadus deklareerib, et Eesti on õigusriik ja sotsiaalne riik, mis tagab inimväärikuse ja eneseteostuse ning **põhiseaduses loetletud õigused**, vabadused ja kohustused kehtivad võrdselt igaühele. Nagu me aga teame, siis seadustest üksi ei piisa ja ükski inimene ei ole õnnelik ainult selle teadmise, et tal on olemas mingid õigused. Inimene vajab hoolimist, tähelepanu ja armastust. Seda saab pakkuda inimene inimesele, olgu selleks lähedane inimene, sõber, tööandja, kolleeg, naaber, ametnik ...

Suurimad abivajajad on pered, lapsed, noored, eakad, töötud ja inimesed, kellel on puue. Perel lasub vastutus kasvatada teistest hooliv inimene ning tagada rahvuse säilimine. Lapsed, eakad, töötud ja puudega inimesed vajavad kaitset nende nõrgema seisundi tõttu ühiskonnas. Alati ei suuda seadused üksi inimesi kaitsta, need ei ole täiuslikud. Ka siis, kui seadused oleksid täiuslikud, sõltub nende rakendamine inimesest.

Lapsed ja noored on kaitsetud, sest neil ei ole piisavalt teadmisi ja kogemust, et enda õiguste eest seista. Riik küll püüab neid seadustega kaitsta, kuid mõnikord võib tulemus olla vastupidine – selle asemel et avardata lapse ja noore võimalusi ühiskonnaelus osaleda, seda piiratakse. Näiteks töösuhtes, kus töötaja piiramisega peletatakse noored tööturult. Paljud jäävad seepärast ilma võimalusest koolivaheajal või pärast kooli endale taskuraha teenida.

Me kõik vananeme, see on paratamatu. Kuid vanus ei ole ainult negatiivne. Suurem vanusenumbrer võib tähendada ka suuremaid teadmisi ja kogemusi. Vaid pika aja õppimise, vigade ja kogemuste kaudu saame tegelikult targemaks. Just tarkade inimeste kaudu on targem ka kogu ühiskond. Seega – vanus on ka tulek ja tulek maksab.

Meie olime olulised. Ja seda vaatamata eale.

Parafraaseerides (kett on nii tugev, nagu on tema nõrgim lüli): Ühiskond on nii tugev, nagu on tema nõrgim liige.



Indrek Teder

Advokaadibüroo Teder vandeadvokaat
Õiguskantsler aastatel 2008–2015

Sissejuhatus

Töötegemise ja õppimise jaoks ei saa keegi olla liiga vana või liiga noor. Kõik, kes soovivad teha tööd või õppida, peavad saama seda teha sõltumata vanusest.

Linnastumine on muutnud oluliselt arusaamist tööst. Maal asuvas majapidamises leiavad rakendust kõik pereliikmed – lastest vanavanemateni. Kõigile leitakse jõukohane töö. Paljud linnanoored saavad aga esimese töökogemuse pärast gümnaasiumi või ülikooli lõpetamist. Esimene kokkupuude tööga võib mõnel soovi tööd teha hoopiski ära võtta. Vanemaerialisteks loetakse Euroopa Liidus inimesi vanuses 55–64*. Pensioniealistest inimestest rääkides kasutatakse sõna eakad. Nii öeldaksegi, et eakad ei pea enam pensioniea saabudes tööd tegema, kuna riik kindlustab nad sissetulekuga, millega on võimalik kuidagi ära elada. Riigi ülalpidamisele ehk pensionile jäämine on siiski inimese õigus, mitte kohustus.

Tänapäeval ei peeta enam oma majapidamises tehtavat tööd päris tööks, töö on justkui vaid see, mille eest makstakse palka. Palgasaajaid on vaja muu hulgas ka selleks, et maksta pensione ...

Eesti rahvastik vananeb. Kui sündimus ei suurene ega toimu ka sissereände ja tagasireände suurenemist, jätkub Eesti rahvastiku kiire vananemine ning aastaks 2040 on ligikaudu 30 protsenti rahvastikust üle 65 aasta vanad. Keskmise vanus jääb üle 40 aasta ka positiivsete stsenaariumide korral.** Riik ei pruugi tulevikus suuta vanaduses isikutele ülalpidamist tagada.

Peale selle, et rahvastik vananeb, väheneb ka Eestis elavate inimeste arv. Kõigi nende protsesside tulemusel väheneb ka töötajate arv ning iga tööealine peab n-ö üleval pidama rohkemat arvu neid, kes veel ei tööta või on pensionil. 2015. aastal oli üle 65 aasta vanuseid inimesi 250 000. Kui 2015. aastal oli saja 15–64-aastase tööealise kohta 54 ülalpeetavat, siis 2040. aastal on juba 70.***

On selge, et tööturg peab nende muudatustega kohanema. See tähendab, et üha enam tuleb noortele ja vanemaerialistele inimestele võimaldada töö tegemist ja luua vajadusel selleks sobivad tingimused.

Põhimõte, et kedagi ei tohi vanuse tõttu diskrimineerida, on kehtinud kogu Eesti

* Vt Euroopa tööhõivestrategie, mis on üks osa Euroopa 2020. aasta strateegiast. Euroopa 2020. aasta strateegia on majanduskasvu strateegia, millel on viis ambitsioonikat eesmärki tööhõive, innovatsiooni, hariduse, sotsiaalse kaasatuse ja kliima/energeetika valdkonnas, mis tuleb 2020. aastaks saavutada.

** Vt Statistikaameti rahvastikuproгноosi aastani 2040. <https://statistikaamet.wordpress.com/2015/10/06/eesti-rahvastikuproгноos-2040-neli-positiivset-stsenaariumi/>

*** Statistikaameti väljaande “Rahvastiku areng” artiklist “Rahvastikuproгноosi tulemused Eestis ja maakondades”.



iseseisvuse aja jooksul, kuid selle põhimõtte rakendamine on edenenud visalt ja vajab laiemat tutvustamist.

Töö tegemise õigus on isiku põhiõigus

Eesti Vabariigi põhiseadusest tuleneb Eesti kodanikule õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta (§ 29). Sellele õigusele vastab riigi kohustus tagada isikute põhiõigused ja vabadused (§ 14). Veel ütleb põhiseadus, et igaühel on õigus riigi ja seaduse kaitsele (§ 13). Need õigused peavad olema tagatud võrdselt kõigile Eesti kodanikele, sealhulgas sõltumata sellest, milline on nende vanus. Võrdse kohtlemise seadus keelab diskrimineerimise vanuse tunnuse alusel (§ 2).

Kui noor on „noor” ja kui vana on „vana”?

Õeldakse, et inimene on täpselt nii vana, kui vanana ta ennast tunneb. Enamikul juhtudel peab see ka paika. On noori, kel on teadmisi ja kogemusi rohkem kui mõnel pensionäril.

Ja vastupidi – on vanemaealisi, kes oma füüsilise vormi ja terasusega paistavad tegelikult east oluliselt nooremad. Seega on vanus paljuski tunnetuslik. See, kas ühiskond peab inimest nooreks või vanaks, sõltub paljudest asjaoludest, näiteks:

- millise vanuseni inimesed tavaliselt elavad;
- kuidas on korraldatud tervishoid;
- milline on vanemaealiste või noorte positsioon ühiskonnas;
- milline on üldine suhtumine üksikisiku väärtustesse töötajana.

Kas inimest pidada nooreks või vanaks, sõltub ka ühiskonnast ja kultuurist. Vaieldamatult mõjutab inimese tervis ja heaolu tema võimet aktiivselt ühiskonnaelust osa võtta. Ühiskonnaelus osalemist motiveerib kõige enam see, kui inimene tunneb, et teda väärtustatakse ja ta on vajalik.

Arenenud ühiskonnas toimub paratamatult inimeste erinevate tunnuste, sealhulgas vanuse alusel liigitamine, kas või statistika koostamiseks. Peale selle liigitatakse inimesi ja piiritletakse vanust ka muudest eesmärkidest lähtuvalt. Järgnevalt on toodud mõni näide seadustega määratud vanusepiiridest.

Kes on laps?

Lastekaitse seadus peab lapseks iga alla 18-aastast isikut. Lapse määratlemine on tingitud vajadusest kujundada ühiskonnas last väärtustavat ning lapse arengut soodustavat käitumist ja elulaadi, luua last toetav keskkond, seada lapse huvid esikohale, parandada lapse elukvaliteeti, toetada lapse igakülgset arengut ning anda tervist ja heaolu ohustavates tingimustes olevale lapsele õigeaegne ja asjakohane abi.

Kes on alaealine, täisealine ja teovõimeline isik?

Alaealiseks loeb tsiviilseadustiku üldosa seadus alla 18-aastast last ning täisealiseks 18-aastaseks saanut. Seadus ütleb, et alla 18-aastane isik on piiratud teovõimega. See tähendab, et ilma vanema või muu seadusliku esindaja nõusolekuta ei ole tema tegudel õiguslikke tagajärgi, need on tühi.

Näide. Noormees jätkas pärast põhikooli lõpetamist õpinguid kutseõppeasutuses autoremondilukksepa eriala omandamiseks. Õpingute ajal avanes tal võimalus teha õhtuti tööd kodu kõrval autoremonditöökojas. Noormees on 17-aastane, seega on töötamiseks vajalik vanema nõusolek. Nõusoleku saab anda ka tagasiulatuvalt.

Vähemalt 15-aastase isiku teovõimet saab kohus alaealise huvides laiendada ka seadusliku esindaja nõusolekuta, määrates, milliseid tehinguid võib alaealine teha iseseisvalt.

Näide. Neiu on kooli kõrvalt õppinud selgeks programmeerimise ning on suuteline selles valdkonnas pakkuma täiskasvanutega võrdväärset teenust. Neiu sooviks, et tal oleks võimalik sõlmida teenuse osutamiseks lepinguid ilma vanemate igakordse nõusolekuta ja kaalub ka osatüügu

asutamist. Selleks tuleb esitada maakohtule avaldus ja taotleda kohtult piiratud teovõime laiendamist osaühingu juhatuse liikmena tegutsemiseks ning isiklikult ja osaühingu kaudu töövõtulepingute sõlmimiseks. Avalduse võivad esitada ka tema vanemad. Kohus lahendab avalduse hagita menetluses määrusega.

Kes on tööealine?

Peale selle eristavad seadused tööealisi isikuid. Tööealiseks loetakse isikut alates 16. eluaastast kuni vanaduspensionieani (sotsiaaltoetuste seadus). Tööd võivad teha ka nooremad, kuid piirangutega (vt täpsemalt allpool).

Osalemine valimistel ja poliitikas

Ühiskondlikku elu on võimalik mõjutama hakata juba alates 16. eluaastast läbi kohalike omavalitsuse volikogude valimiste. Riigikogu valimistel saab osaleda alates 18-aastaselt. Erakonna liige võib olla vähemalt 18-aastane teovõimeline Eesti kodanik, Riigikogu liikme vanuse alampiir on 21 aastat. Presidendiks saab kandideerida vähemalt 40-aastane inimene.

Kes on noor?

Rahvusvaheline tööorganisatsioon (International Labour Organization – ILO) määratleb noorena inimest vanuses 15–24 eluaastat. Eestis peetakse tööturu mõistes nooreks 16–24-aastast noort (nt tööturuteenuste ja -toetuste seadus). Statistikaamet on käsitlenud noortena ka 15–29-aastaseid isikuid.

Noorsootöö seaduse mõistes loetakse nooreks 7–26-aastast isikut.

Kes on vana?

Seda, millises eas inimene on vana, Eesti seadused otseselt ei määratle. Seadusega on määratud vanaduspensioniga, mis praegu on alates 63. eluaastast. Tööturu mõistes eristatakse veel vanust 55-aastast kuni vanaduspensionieani. Selles vanuses töötajaid nagu ka 15–24-aastast töötut noort loetakse tööturul riskirühmaks. Euroopa Komisjoni 2011. aastal läbi viidud Eurobaromeetri uuringust* selgub, et Eesti elanikud peavad vanaks 62-aastast ja vanemat inimest, Euroopa Liidus keskmiselt 64-aastast ja vanemat. Tõenäoliselt liigub see piir kogu aeg ülespoole seoses eluea pikenemise ja meditsiiniteenuste arenguga. On mitmeid ametikohti, millel töötamise vanusepiir on sellest allpool. Näiteks politseiteenistuses saab spetsialistina teenida kuni 55 aasta vanuseni, vanusepiirangud on kehtestatud ka kaitseväge teenistujatele, vanglaametnikele, kohtunikele jt.

Miks üldse tekib vajadus teha vahet erinevas vanuses isikutel?

Vanuseliste piiride määratlemine peab olema millegagi õigustatud, kuna sellega enamasti piiratakse teatud vanuses inimeste tegevust. Tavaliselt sekkub riik inimestevahelistesse suhetesse selleks, et kaitsta inimsuhtes nõrgemat poolt ehk inimest, kes enda õiguste ja huvide eest ei oska või ei julge seista. Nõrgemaks pooleks loetakse ka noori ja vanu. Noortel võivad puududa vajalikud teadmised ja kogemused, vanematel aga oma õiguste eest seismiseks vajalik julgus ja pealehakkamine. Vanuselise piiri määramine on vajalik ka põhiõiguste tagamiseks. Näiteks on põhiseaduses ühe põhiõigusena sätestatud õigus riigi abile vanaduse korral (§ 28 lg 2).

Õigus tööle

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab, et Eesti kodanikul on õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta ning riik korraldab kutseõpet ja abistab töötajaid töö leidmisel (§ 29).

Tööle pääsemine ja erialane areng on igale inimesele põhimõttelise tähtsusega. See ei ole ainult elatise teenimise vahend, vaid ka eneseteostuse viis.

Kuigi põhiseadus sätestab töötamise õiguse ühe põhiõigusena, on vanusega seotud probleemid kõige enam seotud just tööga. Seejuures on noortel tavaliselt raskem tööd leida kui vanemaealistel, kuna neil puudub varasem töökogemus. Töökogemust ei ole aga võimalik saada tööd tegemata. Vanemaealised tunnevad ennast sageli samuti tõrjutuna.

Statistikaameti andmetel oli 2015. aastal tööturult, õpingutest ning koolitustest eemal hinnanguliselt 12,5 protsenti 15–29-aastastest noortest ehk 29 200 noort. Nendest ligi kolmandik olid töötud ja kaks kolmandikku mitteaktiivsed. Mittetöötamise põhjuseid on erinevaid: selleks võib olla puue, vajadus hoolitseda laste või teiste pereliikmete eest, lapseootel olek ja lapsehoolduspuhkusel viibimine. Nende hulgas on neid, kes õpivad, kui ka neid, kes on töötuspingutest loobunud või töötud. Kõige levinum mitteaktiivsuse põhjus on vajadus hoolitseda laste või teiste pereliikmete eest, 2015. aastal oli selliseid noori NEET-noorte hulgas ligi 43% ehk hinnanguliselt 12 500. Rasedus-, sünnitus- või lapsehoolduspuhkusel olivad moodustavad selle rühma enamuse ja 2015. aastal oli neid ligikaudu 9700, kellest 6600 on vanuses 25–29, ülejäänud 15–24-aastased*. Ka lapsehoolduspuhkusel noor on võimaline (ehk suuteline) töötama, kui taskukohane lapsehoiukoht on kättesaadav.

Statistikaameti andmetel on loetud parimaks tööeaks vahemikku 30–49 eluaastat. Lihtsam on tööd leida ka 25–29-aastastel.** Eeltoodust saab järeldada, et ülejäänud vanuserühmas – vastavalt nii noorematel kui ka vanematel – võib olla raskem tööd leida just vanuse tõttu.

Vanemaealise tööjõu puhul on peetud oluliseks hinnata nii inimese töövõimet kui ka tööhõivevõimet. Kui töövõime all mõistetakse isiklike ressursside kogumit (nt haridus, oskused, motivatsioon, tervis), siis tööhõivevõime all inimese võimet oma töövõimet realiseerida.***

* <https://statistikaamet.wordpress.com/2016/02/23/kas-eestis-on-tootavate-noorte-defitsiit/>.

** Muutuv majandus ja tööturg (Statistikaamet 2014). <https://www.stat.ee/72566>.

*** Muutuv majandus ja tööturg, lk 150 (Statistikaamet 2014).

* http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_fact_ee_ee.pdf

Noorte töölevõtmist raskendavad ka töölepingu seaduses sätestatud piirangud alaealiste tööle*. Kuigi tööandjal on üsna lai kaalutlusruum sätete sisustamisel, võib talle tunduda lihtsam jätta alaealisega tööleping sõlmimata kui leida võimalus tema töölevõtmiseks. Kui puuduvad töö iseloomust tulenevad piirangud alaealise tööle asumiseks, siis ei tohi tööandja keelduda tema töölevõtmisest, kui alaealine on antud töökohale sobivaim kandidaat. Samuti ei tohi töökuulutus sisaldada nõuet täisealisuse kohta, välja arvatud juhtudel, kui vanuse nõue tuleneb seadusest või töö iseloomust.

Alla 18-aastasega töölepingu sõlmimisel ei tohi tööandja lubada teda tööle, mis:

- ületab alaealise kehalisi või vaimseid võimeid;
- ohustab alaealise kõlblust;
- sisaldab ohte, mida alaealine ei suuda õigel ajal märgata ega ära hoida kogemuse või väljaõppe puudumise tõttu;
- takistab alaealise sotsiaalset arengut või hariduse omandamist;
- ohustab alaealise tervist töö iseloomu või töökeskkonna ohutegurite tõttu.

Tööandja peab kõiki eelloetletud asjaolusid vastutustundlikult hindama, tegemata põhjendamatuid takistusi tööle saamiseks. Näiteks ei ole põhjendatud heas füüsilises vormis ja sportliku 17-aastase noore töötamise piiramine töökohal, kus on tarvis tõsta talle jõukohaseid raskusi. Sama töö võib jällegi olla üle jõu käiv hapras füüsilises vormis täiskasvanule. Ka ei ole põhjendatud alaealise töö piiramine toitlustusasutuses laudade koristajana põhjendusel, et kokku tuleb korjata ka tühje veinipokaale.

Alaealist ei tohi tööle rakendada ajavahemikus 20.00 kuni 6.00**, välja arvatud 20.00 kuni 24.00 kergetel töödel kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal täiskasvanu järelevalve all.

Tööandja võib 13-14-aastase alaealisega või 15-16-aastase põhiharidust omandava alaealisega sõlmida töölepingu ja lubada teda tööle, kus töökohustused on lihtsad ega nõua suurt kehalist või vaimset pingutust. 7-12-aastaselt alaealisel on lubatud teha töölepinguga kerget tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamitegevuse alal.

Tööde ja ohutegurite ning 13-16-aastastele*** alaealistele lubatud tööde liigid on kehtestatud Vabariigi Valitsuse määrustega**** näidisloeteluna. See tähendab, et määruses on toodud avatud loetelu näidistöödest, mis alaealisele reeglina sobivad, ent määrus ei välista kuidagi alaealise tööle värbamist ka muudele alaealisele sobivatele töödele.

* Töölepingu seaduse alaealise tööd puudutava osa muutmiseks, eeskätt piirangute vähendamiseks, on Sotsiaalministeerium koostanud väljatöötamise kavatsuse. Seadusemuudatuse jõustumise aeg on kavandatud 2017. aasta teises pooles. Palume vajadusel Riigi Teatajast (www.riigiteataja.ee) kontrollida aktuaalset töölepinguseaduse teksti. Töölepinguseaduse piirangud ei kehti käsunduslepingutele.

** Kuna ka kellaajalised piirangud on erinevalt sätestatud erinevates Euroopa Liidu liikmesriikides ja erinevatele töödele, ja kuna töölepinguseadus on alaealiste osas muutmisel, siis tuleb jälgida kehtivat seaduse versiooni.

*** 15-16-aastaste laste puhul on silmas peetud koolikohustuslikke ehk põhiharidust omandavaid lapsi.

**** Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 94 „Töökeskkonna ohutegurite ja tööde loetelu, mille puhul alaealise töötamine on keelatud“. Vabariigi Valitsuse 11.06.2009 määrus nr 93 „Alaealisele lubatud kerged tööd“.



Peale selle näeb seadus ette sõltuvalt vanusest osalise tööaja piirangud. Näiteks ei tohi 7-12-aastane laps töötada kauem kui 3 tundi päevas ja 15 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul ning seda sõltumata sellest, kas tööd tehakse kooliajal või koolivaheajal.

Töölepingu sõlmimiseks 7-14-aastase alaealisega peab tööandja taotlema tegevuskohajärgselt tööinspektorilt nõusoleku.

Töölepingu seadus sisaldab ka tingimust, et alaealise seaduslik esindaja ei tohi anda nõusolekut koolikohustusliku alaealise töötamiseks koolivaheajal rohkem kui pooleks iga koolivaheaja kestusest*.

Arusaadavalt on alla 18-aastase noore tööaja piiramine seotud sooviga tagada talle võimalus saada esmalt vajalik haridus. Samas on seaduses sätestatud piirangud paljudel

* See on üks nendest nõuetest, mida aprill 2016 seisuga on lubatud töölepinguseaduses muuta. Igapäevases praktikas näiteks kevadvaheajaks lepingu sõlmimisel kasutatakse tööperioodi lühidust silmas pidades käsunduslepingut.

juhtudel ülemäärased ja põhjendamatud. Näiteks ei ole mõistlik piirata laste töötamist koolivaheajal. Kerget tööd on 13–14-aastane laps võimeline tegema ka seitse tundi järjest ning see ei ole vastuolus Euroopa Sotsiaalharta.^{*} Alaealiste tööd puudutavas osas on 2017. aasta teisel poolel kavas vastu võtta töölepingu seaduse muudatused, mis vastaksid paremini noorte vajadustele ja võimaldaksid noortel rohkem tööd teha.

Igapäevaelus sõlmitakse alaealisega töölepingu asemel tihti ka **käsunduslepinguid**. Ehkki esmapilgul tundub, et käsunduslepingu sõlmimisel ei ole vaja alaealise tööle kehtestatud piiranguid järgida, tuleb tähele panna, et kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele oodata üksnes tasu eest, eeldatakse, et tegemist on töölepinguga. Kui tekib kahtlus, kas tegemist on töölepingu või käsunduslepinguga, lasub tõendamise koormus tööandjal. Töö ja käsundi eristamiseks tuleb hinnata, kas tööd tehakse kellegi juhendamisel, kas on tegemist alluvussuhtega ning kes varustab töövahenditega. Töölepingu puhul on tegemist alluvussuhtega, see tähendab, et tööandja otsustab töö tegemise aja, viisi ja asukoha. Töötaja ise ei saa valida, kuidas ta töö tegemist korraldab. Käsunduslepingu puhul ei ole alluvusvahekorda, töövõtja võib ise otsustada, millal, kus ja millisel viisil ta töö ära teeb.

Piir töösuhte ja käsundi vahel on siiski üsna hägune. Üldiselt on käsunduslepingu sõlmimine õigustatud juhtudel, kui osutatakse teenust. Käsunduslepingu puhul on igas vanuses inimene kaitsetum kui töösuhtes, sest käsundi täitmisel puuduvad sotsiaalsed garantiid. Näiteks ei ole vaja järgida miinimumpalga nõuet – käsunduslepinguga saab osutada teenust ka miinimumpalgast väiksema tasu eest. Samuti puudub võimalus saada puhkust ning kaitset teenuse osutamise käigus tekkinud terviserikete korral. Kui käsundisaaja on noor või alaealine, saab ta lisaks palgale lugeda plusspooleks töökogemuse omandamist.

Kui töösuhte piirangute eesmärk on kaitsta alaealise tervist ülekoormuse ja liigse pingutuse eest, siis käsunduslepingu alusel teeb käsundisaaja tööd oma vastutusel. Enamik käsundiandjaid jälgib siiski alaealise tegelikku võimekust. Vormistamise mugavust ei tohiks ettepoole seada näiteks alaealise tervise kaitsest.

Näide. Alaealine võeti tööle ühe konkreetse veebidisaini ülesande täitmiseks. Töö käigus selgus, et alaealise oskuste tase ületab eeldatud taset ning tööandjal tekkis huvi tellida alaealiselt suuremas mahus töid, kui oli algselt planeeritud. Ka alaealine oli huvitatud suuremast teenistusest ning tõi võrdluseks, et tema koolipäev koos kodutöödega on pikem, kui lubatud tööaeg. Alaealisega sõlmiti käsundusleping, nii et gümnaasiumiõpilane sai ise otsustada, millal ja kuidas ta oma käsundiga seotud ülesandeid täidab, ning käsundiandja omakorda jälgis, et ülesanded oleksid alaealisele jõukohased. Sellise koostöö tulemusel sai alaealine kasutada ja arendada oma oskusi ning tal avanes võimalus edasi õppida mainekas kunstikõrgkoolis.

Näide. Filmi lapsosatäitjaga sõlmitakse käsundusleping, millele annab nõusoleku lapsevanem. Enne filmirolli täitmist vesteldakse põhjalikult vanema ja lapsega ja tehakse kindlaks, kas tegevuse sisu on arusaadav ja koormus jõukohane. Nagu näitavad arvuka osavõtuga konkursid filmirollidele, on selline tegevus kultuurivallas lastele väga huvipakkuv ja annab väärtusliku kogemuse kogu eluks.

Tööhõive mõjutab oluliselt inimese heaolu ning tööpuudus või kehvad töötingimused piiravad vaieldamatult ka inimese eneseteostuse võimalusi ja mõjutavad enesehinnangut. Töötav inimene on kindlasti õnnelikum kui töötu.

Hariduse osatähtsus tööhõives

Õigus haridusele on sedavõrd oluline õigus, et see on sõnastatud ühe põhivabadusena inimõiguste ja põhivabaduste konventsioonis: „Kedagi ei või jätta ilma õigusest haridusele. Endale võetud mis tahes haridus- ja õpetamisfunktsioone täites peab riik austama vanemate õigust tagada lastele nende endi usuliste ja filosoofiliste veendumustega kooskõlas olev haridus.“^{*}

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab igaühe õiguse haridusele (§ 37). Kui põhihariduse kui kohustusliku üldharidusmiinimumi tagamine on riigile kohustuslik, siis edasise hariduse omandamine sõltub eelkõige inimese soovidest ja võimetest.

Hariduse tase mõjutab oluliselt nii noore kui vanemaealise inimese konkurentsivõimet tööturul. Uuringute tulemusel on leitud, et kõrgem hariduse tase mõjutab ka tööga rahulolu.^{**} Neile, kes on omandanud hariduse enne Eesti Vabariigi taasiseseisvumist, on eriti tähtis enda teadmiste ja oskuste täiendamine. Praegu toimuvad ühiskonnas muutused nii kiiresti, et pidevast enesetäiendamisest ei pääse ka noored. Enesetäiendamise vajaduse põhjuseks ei ole mitte niivõrd hariduse kvaliteet – puudub põhjus kahelda enne 1990. aastaid või ka alles hiljuti omandatud hariduse kvaliteedis –, vaid eelkõige tehnoloogia areng ning Eesti suurem avatus muu maailma suhtes.

Kas nooremad põlvkonnad on rohkem haritud? Ühtpidi jah, sest kõrgharidusega inimeste osakaal 30–34-aastaste vanusegrupis on aastatega tõusnud, kuid see ei ole nii drastiline ja lineaarne, kui ehk võiks arvata absoluutarvude põhjal. Alates 1990ndate lõpust on lisandunud hulgaliselt õppureid, kuid lõpetamine on paljudel veninud seoses paralleelse töötamisega. 2000. aastal oli 30–34-aastastest kõrgharidusega 30,8%, 2004. aastal 27,4% ja 2013. aastal 43,7% (Eurostat). Teisalt on ka meie vanemaealised väga haritud, umbes kolmandikul 55–64-aastastel on kõrgharidus.^{***}

Riik on loonud õppimise võimalused nii noortele kui ka vanemaealistele, viimastele elukestva õppe kaudu. Vabariigi Valitsus on heaks kiitnud Eesti elukestva õppe strateegia

^{*} ÜRO inimõiguste ja põhivabaduste konventsiooni esimese protokolli artikkel 2.

^{**} Muutuv majandus ja tööturg (Statistikaamet 2014),: <https://www.stat.ee/72566>.

^{***} Tööturu väljakutsed kõrgharidusele, lk 22 (SA Arhimedes, programm Primus, 2014). <http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/Tooturu%20v2ljakutsed%20k6rgharidusele.pdf>.

^{*} Parandatud ja täiendatud Euroopa Sotsiaalharta. <https://www.riigiteataja.ee/akt/78197>.

aastani 2020*. Selle eesmärk on luua kõigile Eesti inimestele nende vajadustele ning võimetele vastavad õpivõimalused kogu elukaare jooksul, et tagada neile isiksusena väärika eneseteostuse võimalused ühiskonnas, töö- ja pereelus.

Täiskasvanute koolituse seadus võimaldab töötajal ja ametnikul saada enda täiendamiseks kalendriaasta jooksul 30 kalendripäeva tasuta puhkust, mida võib kasutada tasemeõppeks, st omandada põhi- ja keskkooli, kutseharidust, õppida rakenduskõrgkoolis või ülikoolis, ning täienduskoolituseks (õppekava alusel toimuv eesmärgistatud ja organiseeritud muu õpetegevus).

Enesetäiendamine ei ole üksnes töötaja õigus, vaid tööandjal on ka kohustus tagada töötajale:

- tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuv koolitus;
- kanda koolituskulud;
- maksta koolituse ajal keskmist töötasu.**

Töötaja koolitust ei saa pidada üksnes tööandja kohustuseks, vaid üheks töötajate motiveerimise viisiks, millest on kokkuvõttes kasu ka tööandjale.

Vanus võib olla eelis!

Vanusega seoses on välja kujunenud stereotüübid ja eelarvamused, mis mõjutavad nii nooremate kui vanemaealiste inimeste töölevõtmist. Lähemal uurimisel selgub, et enamasti ei vasta need tõele.

Näiteks arvatakse, et vanemaealised on tihti haiged ning viibivad seetõttu rohkem tööst eemal. Pigem on vastupidi – tööd kaotada peljates püüavad vanemaealised nii vähe kui võimalik töölt eemal olla. Kui võrrelda vanemaealiste töölt äraolekut noortega, siis noortel võib olla vaja töölt eemal olla haige lapse või muu pereliikme hooldamiseks. Kindlasti ei tohiks vanemaealised töökoha kaotamise hirmus karta terviseprobleemide korral koju jääda ja töövõimetuslehte võtta, sest ajutine töövõimetus ei anna põhjust noori eelistada. Kergem haigus ei pruugi alati takistada töötegemist – tööandja võib lubada ka töövõimetuslehte võtmata kodus tööd teha, kui töötaja tervislik seisund, arsti otsus ja töö olemus seda võimaldavad. Kui arst on otsustanud, et töötaja ei ole töövõimeline, siis tuleks ajutise töövõimetuslehe kohaselt olla kodus ja ennast ravida mistahes vanuses. Stereotüüp vanemaealiste tihedatest haigustest ei vasta tõele, iga inimene on kordumatu. Tööandjad saavad mõelda nii vanemaealiste kui ka noorte töötingimuste parandamisele, töökohtade kohandamisele ja paindlikule töökorraldusele. Seega, tervis ei saa olla põhjuseks, miks tuleks tööandjal noort inimest eelistada.

Näide. Mõnda aega kehtis ravikindlustuses olukord, kus 65-aastasele ja vanemale isikule maksti ravikindlustushüvitist vähem aega kui teistele isikutele. Sellise vahetegemise põhjuseks oli väidetavalt soov kallutada vanemaealisi oma töötamist piirama. Kohus leidis, et töötamise piirami-



ne ja tervise säästmine ei ole omavahel seotud, sest mõeldukat töökoormust liigse stressi ja tervist kahjustavate töötingimusteta ei saa pidada tõsiseltvõetavaks ohuks 65-aastase ja vanema isiku tervisele.*

Noortele heidetakse sageli ette ebapüsivust ja vähest lojaalsust. Ebapüsivust ja vähest lojaalsust ei ole siiski põhjust siduda vanusega, vaid isikuomadustega. Kuigi vanemaealised võivad tööpoolest ennast ühe töökohaga pikemalt siduda, on ka noorte hulgas küllalt neid, kes heade töötingimuste puhul töökohta kergekäeliselt ei vaheta. Kindlasti esineb ka vastupidiseid juhtumeid.

Arvamus, et vanemaealised ei suuda omandada uusi oskusi, ei pea paika. Nad lihtsalt õpivad teisiti kui varem, mil olid nooremad, vajades selleks rohkem aega ja uute oskuste harjutamist. Kuid nende täpsus, uue info meelepidamine ja töösooritus on samal tasemel nooremate töötajatega. Võimalikku tunnetusliku tõhususe vähenemist kompenseerivad aja jooksul kogutud teadmised ja kogemused.

* <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>.

** Töölepingu seaduse § 28 lg 2 p 5.

* Riigikohtu üldkogu 07.06.2011 otsus nr 3-4-1-12-10.

Millised võivad olla vanemaealiste eelised tööturul?

- Mitmekülgsed teadmised,
- elu- ja töökogemus,
- paindlikkus,
- soov ennast täiendada,
- soov oma teadmisi ja kogemusi edasi anda,
- kohusetundlikkus,
- lojaalsus,
- väga hea suhtlemisoskus ja arenenud empaatiavõime.

Millised võivad olla noorte eelised tööturul?

- Kaasaegne haridus,
- hea orienteerumine teabevaldkonnas,
- kaasaegse tehnoloogia käsitlemine,
- hea võõrkeeleoskus,
- avatus,
- kiire kohanemine,
- innukus ja jäägitu pühendumine,
- uuendustega kaasaminek või isegi uuenduste eestvedamine.

Eeltoodud loetelude puhul tuleb silmas pidada, et inimeste võimeid ja võimekust on võimalik parandada ja arendada. Nii näiteks võivad vanemaealised kaasaegse tehnoloogia käsitsemist õppida ja selles osas noortele võrdväärset konkurentsi pakkuda.

Tööandjatel tasub mõelda selle peale, et noored vajavad häid eeskujusid ning vanemate kolleegide osatähtsust positiivsete eeskujudena ei saa alahinnata.

Töötajat ainuüksi selle tõttu, et ta on noor või vana, tööandja aga eelistada ei tohi*.

Näide: Ministeeriumi X osakonna juhatajale on eraldatud raha osakonna ametnike palkade tõstmiseks. Osakonna juhataja otsustab ühesuguseid ametiülesandeid täitvatel ametnikel palku tõsta erinevalt, põhjendades seda sellega, et nooremat ametnikku tuleb rohkem hoida ja noorel inimesel on rohkem igapäevaseid kulutusi kui vanemal, 50-aastaselt ametnikul. Mõlemad ametnikud on vallalised (mis ei oma tähtsust) ning töökogemus on 50-aastaselt ametnikul pikemaajalisem (mis omab töösuhtes tähtsust). Selle näite puhul ei saa noorema ametniku igapäevaste kulutuste vajadust pidada asjakohaseks põhjenduseks, sest tasu makstakse ametiülesannete täitmise eest ja tasu suurus ei sõltu ametniku tehtavatest kulutustest väljaspool tööaega. Mõistlikuks ei saa pidada ka noore töötaja hoidmise kohustust ainuüksi seetõttu, et vanemaealise töölt lahkumine ei ole sama tõenäoline nagu noore puhul. Töötasu maksmisel ei oma mingit tähtsust ka see, kas ametnik on vallaline või abielus. Samal

ajal ei saa ka tööstaaži pikkus olla põhjuseks, miks eelistada vanemat töötajat nooremale – mida antud näites küll ei tehtud.

Ettevõtlusvabaduse teostamine

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 31 sätestab, et Eesti kodanikel on õigus tegelda ettevõtlusega ning koonduda tulundusühingutesse ja -liitudesse. Niisamuti nagu teisi põhivabadusi, ei tohi ka ettevõtlusvabadust põhjendamatult vanuse tõttu piirata.

Ettevõtlusvabaduse teostamisel on halvemas olukorras eelkõige alla 18-aastased isikud nende piiratud teovõime tõttu. Ometi on tänapäeval palju noori, kes juba kooli kõrvalt tegelevad millegi loomise või valmistamisega ja on võimelised ise endale sissetuleku tagama.

Alla 18-aastase isiku osalus äriühingus ei ole vanuseliselt piiratud, kuid äriühingu juhtimisorganisse alla 18-aastane isik kuuluda ei tohi, ilma et tema teovõimet oleks kohtu poolt laiendatud. Füüsilisest isikust ettevõtjana registreerimisel elu- või tegevuskohajärgses maksu- ja tolliameti piirkondlikus maksukeskuses või äriregistris vanuselist piirangut ei ole – füüsilisest isikust ettevõtjaks võib olla iga füüsiline isik (äriseadustiku § 3), kuid füüsilisest isikust ettevõtjana tehingute tegemine nõuab vanema nõusolekut.

Selleks et pakkuda ettevõtlikele noortele võimalust ettevõtlusega lähemalt tutvuda, asutati Junior Achievement Eesti SA, mille kaudu aidatakse noortel liituda Junior Achievement Eesti ettevõtlusõppe programmiga. Programm on mõeldud gümnaasiumiastme õpilastele ja selle käigus luuakse majandusõppe programmi osana õpilasfirma. Õpilasfirma ei ole juriidiline isik, vaid on õppeprotsessi osa ning see registreeritakse Junior Achievement Eesti SA juures*.

Näide: Noored valisid koolis uurimistöö asemel praktilise töö – õpilasfirma. Äriideena otsustati rakendada nende ühist huvi keemia- ja füüsikakatsete vastu. Arutelude käigus tuli mõte hakata tegema laste sünnipäevadel tavapäraste klounide asemel hoopis naljakaid ja põnevaid katseid. Õpilasfirma registreeriti Junior Achievement Eestis ning tegevus toimus õpetaja valvsa silma all. Tööd jaotati ära nagu päris ettevõttes: üks hoolitses teenuse arendamise, teine turunduse, kolmas raamatupidamisega ja üldjuhtimisega eest. Üsna pea kaasati veel kaks klassikaaslast, kes tulid appi katseid läbi viima. Õpiti üksteisega arvestama ja meeskonnatööd tegema. Õpilasfirma perioodi lõpuks saadi aru, et kasum ei tule kergelt ning uurimistöö oleks vähem aega ja energiat nõudnud. Ometi oli aasta jooksul ettevõtluspsisik verre imbunud. Praeguseks on õpilasfirma üle kasvanud tegutsevaks ja üsna populaarseks pärisettevõtteks. Siiski on osa noori sidunud oma elu ka hoopis teiste erialade ja tegevustega. Alati on kasulik ka äratundmisele viiv kogemus selle kohta, mis ei ole kutsumus, sest nii saab kindlamalt tegeliku kutsumuse suunas liikuda.

* Võrdse kohtlemise seadus § 2.

* Junior Achievement Eesti SA koduleht: <http://www.ja.ee/index.php?page=146&>.

Mis on diskrimineerimine?

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 12 sätestab, et kõik on seaduse ees võrdsed. See on üldine võrdsuspõhiõigus, mis nõuab, et sarnases olukorras olevaid isikuid tuleb ühtemoodi kohelda. See põhimõte hõlmab kõik eluvaldkonnad ning igaüht.*

Diskrimineerimine on isikute ilma mõistliku põhjuseta ebavõrdne kohtlemine**.

Diskrimineerimise puhul eristatakse erinevaid vorme. Näiteks võrdse kohtlemise seadus teeb vahet otsese ja kaudse diskrimineerimise vahel.

Otsene diskrimineerimine

Otsene diskrimineerimine vanuse tõttu toimub siis, kui ühte isikut koheldakse halvemini, kui on varem koheldud, koheldakse hetkel või võidakse kohelda edaspidi samalaadses olukorras. Seega otsese diskrimineerimise puhul piisab ka põhjendatud kahtlusest, et kedagi teist võidakse tulevikus kohelda põhjendamatu ebasoodsamalt.

Otseseks diskrimineerimiseks loetakse võrdse kohtlemise seaduse mõistes ka **ahistamist** ehk vanuse tõttu isikule soovimatut käitumist, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

Esmatasandil tähendab inimväärikus iga üksikisiku võrdse väärtuse tunnustamist. Inimese elu on väärtuslik ainult selle tõttu, et ollakse inimene, ja ühegi inimese elu ei ole väärtuslikum kui teise oma.*** Seega on inimese väärikuse alandamise sisuks tema pidamine teistest halvemaks. Isegi olukorras, kus mõne töötaja teod ei pruugi olla veatud, puudub teisel isikul õigus seda inimest mis tahes viisil alavääristada.

Ahistamine võib toimuda nii sõnades kui ka tegudes, nii kaastöötajate kui ka ülemuse poolt. Ahistamisena saab käsitleda näiteks:

- korduvat ebaviisakat käitumist;
- töötajast tema enda juuresolekul või juuresolekuta halvustavalt rääkimist;
- töötaja teadlikku ilmajätmist talle töötegemiseks vajalikust teabest;
- töötaja ignoreerimist;
- töötaja hirmutamist vallandamisega;
- töötegemiseks vajalikest vahenditest ilmajätmist eesmärgiga viia töötaja töökohtustate rikkumiseni;
- teadlikult vastuoluliste ülesannete andmist, mille täitmine ei pruugi olla võimalik jne.

Ahistamine on otsene rünnak isiksuse vastu ning mõjub ahistatavale hävitavalt. Peale selle rikub ahistamine tööõhkkonda, kahandab tootlikkust ja soodustab töölt puudumist.

Ahistamise ärahoidmiseks saab tööandja teha üldised käitumisreeglid töökorralduse reeglites. Näiteks on levinud töökorralduse reeglites tingimus, mille järgi töötaja kohustub järgima üldlevinud viisakusreegleid ja moraalinorme.

* Põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi 01.10.2007 otsus kohtuasjas nr 3-4-1-14-07.

** Võrdse kohtlemise seadus § 3, § 6, § 9.

*** Kohtuasi C-303/06 S. Coleman *versus* Attridge Law ja Steve Law. Kohtujuristi ettepanek, p 9.

Kaudne diskrimineerimine

Diskrimineerimist loetakse kaudseks, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud vanuse tõttu 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.

Näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava võib olla näiteks tingimus viibida tihti lähetuses, füüsiliste eelduste, tööaja pikkuse jms nõue. Kui neutraalsele kriteeriumile vastab rohkem noori kui vanu, siis võib olla tegemist kaudse diskrimineerimisega vanuse tõttu. Näiteks nõue, et isikul peab olema viieaastane töökogemus mingis valdkonnas, võib kaasa tuua noore inimese seadmise halvemasse olukorda, sest noorel ei ole vajalikku töökogemust veel saadud.

Piisab, kui ebavõrdne kohtlemine on pealtnäha neutraalse akti või toiminguga põhjuslikult seotud.

Diskrimineerimine mitme tunnuse tõttu

Diskrimineerimine võib toimuda korraga ka mitme tunnuse alusel. Näiteks võidakse vältida noorte naiste töölevõtmist põhjendusega, et nad võivad jääda lapseootele ning lapse sünni järel olla pikemalt töölt eemal. Noori mehi võidakse jätta tööle võtmata kaitseväge-teenistuse kohustuse tõttu.

Muud diskrimineerimise juhud

Diskrimineerimiseks loetakse ka ...

- korraldust diskrimineerida isikuid üksikõik millise võrdse kohtlemise seaduses nimetatud tunnuse alusel;
- kui isikut koheldakse teistest halvemini;
- kui isikule kaasnevad negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta või toetanud isikut, kes on esitanud sellise kaebuse.

Näited. Töösuhtes võib olla tegemist diskrimineerimisega, kui:

Vanaduspensioniiikka jõudmisel tehakse töötajale ettepanek töölepingu lõpetamiseks või antakse muul viisil mõista, et ta võiks pensionile jääda.

Edutatakse noorem (või vanem), kuid ebasobiv isik, st isik, kellel vajalikud oskused vms puuduvad.

Paindlikku töögraafikut või koolitust võimaldatakse vaid noorematele (või vanematele) töötajatele.

Samadel eeldustel edutatakse noorem (või vanem) kolleeg või makstakse rohkem töötasu.

Vanuse tõttu ei võimaldata ümber- või täiendõpet, et töötaja saaks edukalt töötada.

Halvustatakse töötajat põhjendamatult või koheldakse teda ebaväärikalt ja alandavalt kas nooruse või vanuse tõttu.

Töö tasustamisel või töö tegemisel koheldakse töötajat põhjendamatult halvemini üksnes vanuse tõttu.

Tööle kandideerimisel võib olla tegemist diskrimineerimisega, kui:

Tööle kandideerija vastab kõigile tööandja seatud tingimustele, kuid teda ei võeta tööle ning hiljem selgub, et võeti noorem (või vanem) inimene, kes kõigile tingimustele ei vasta, aga tööandja keeldub oma valikut põhjendmast.

Tööpakkumises otsitakse kuni 35-aastast töötajat, põhjendades seda kollektiivi sobivusega.

Tööpakkumises on seatud vanuse alampiiriks 25 aastat eesmärgiga tõrjuda tudengeid.

Tööandja kasutab töötajate CV-de hindamisel „filtreid“, mis välistavad teatud vanuses kandidaadid.

Noort ei võeta tööle töökogemuse puudumise pärast, ehkki töökuulutus pole tingimusena töökogemust mainitud. Töökuulutuses peab töökogemuse nõudmine olema põhjendatud.

Noore töötajaga sõlmitakse tähtajaline leping samal ajal, kui teistel töötajatel on tähtajatu leping.

Tööandja eelistab vanemaealist nooremale lasteta naisele, eeldades, et noor naine jääb varsti lapseotele.

Tööle kandideerimisel tuleb meeles pidada, et tööandja ei või lepingueelsetel läbirääkimistel või töölepingu sõlmimist muul viisil ette valmistades, sealhulgas töökuulutuses või töövestlusel, nõuda tööle soovijalt andmeid, mille vastu tal puudub õigustatud huvi. Tööandja õigustatud huvi puudumist eeldatakse eelkõige küsimuste puhul, mis puudutavad ebaproportsionaalselt tööle soovija eraelu või mis ei ole seotud sobivusega pakutavale töökohale (TLS § 11). Ka Eesti Vabariigi põhiseadus kaitseb perekonna ja eraelu puutumatust (PS § 26).

Kandideerimisel esitatava CV eesmärk on anda võimalikule tööandjale teada tööle soovija sobivusest pakutavale töökohale. Teabe andmisel saab lähtuda töökuulutuses esitatud nõuetest ja esitada vaid selliseid andmeid, mis tõendavad vastavust nendele nõuetele. Seega ei ole kohustust esitada andmeid enda vanuse ega perekonnaliikmete kohta. Vanuse märkimine CV-s on põhjendatud ainult siis, kui kandideeritakse ametikohale, millel kehtib vanusepiirang.

Mida ei loeta diskrimineerimiseks?

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab põhimõtte, et õigusi ja vabadusi tohib piirata ainult kooskõlas seadusega ning need piirangud peavad olema demokraatlikus ühiskonnas vajalikud ega tohi moonutada piiratavate õiguste ja vabaduste olemust (§ 11). See tähendab, et põhiõiguste piiramine peab olema põhjendatud ja proportsionaalne piiranguga taotletava eesmärgi suhtes.*

Näiteks võib ebavõrdne kohtlemine olla põhjendatud olukorras, kus on vaja kaitsta inimese elu, tervist või mõnda muud olulist väärtust.

Näide. Noore inimese tervise kaitseks on seadusega seatud piirangud seoses alkoholiga. Alaealisel on keelatud alkohoolse joogi tarbimine, selle omamine ja valdamine. Samuti ei ole alaealist võimalik rakendada tööl, mis on seotud alkoholi käitlemisega. Samas on lubatud alaealise rakendamist tööl, mis on seotud alkoholi ladustamisega. Seejuures peab tööandja tagama, et alaealine puutub kokku üksnes avamata pakendis alkoholiga.

Võrdse kohtlemise seaduse järgi ei peeta vanuse tõttu diskrimineerimiseks seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhoivepoliitikat, tööturgu, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Kohtupraktikas on objektiivsete põhjuste mõistet sisustatud järgmiselt: „Ebavõrdne kohtlemine oleks õigustatud täpsete asjaoludega, mis iseloomustavad asjassepuutuvat töötingimust konkreetses olukorras, millega seoses diskrimineerimine esineb, ning objektiivsete ja läbipaistvate kriteeriumide alusel, mis võimaldaksid kontrollida, kas see ebavõrdne kohtlemine on tingitud tegelikust vajadusest ja kas see on sobiv ja vajalik taotletava eesmärgi saavutamiseks. Sellised asjaolud võivad tuleneda eelkõige tööülesannete eripärast, mille täitmiseks lepingud on sõlmitud, tööülesannete iseloomust või – kui see on asjakohane – liikmesriigi sotsiaalpoliitika legitiimsel eesmärgil täitmise vajadusest.“**

Näide. Ühes Euroopa Liidu liikmesriigis oli piirkondliku õigusaktiga loodud naiste töölevõtmiseks soodsamad tingimused eesmärgiga suurendada naiste osakaalu teatud ametikohtadel. Euroopa Kohus tunnistas, et eeskirjaga sooviti saavutada õiguspärast eesmärki – kõrvaldada töökohal ebavõrdsust. Sellest tulenevalt olid kohtu hinnangul naistele töökohal eelist andvad meetmed, sealhulgas edutamine, põhimõtteliselt vastuvõetavad, kuivõrd need on kehtestatud selleks, et tõsta naiste

* Vt Riigikohtu põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegiumi 6. märtsi 2002. a otsus asjas nr 3-4-1-1-02, p 15; Riigikohtu üldkogu 17. märtsi 2003. a otsus asjas nr 3-1-3-10-02, p 30, Riigikohtu 3. jaanuar 2008 üldkogu otsus 3-3-1-101-06.

** Liidetud kohtuasjad C-302/11–C-305/11 Rosanna Valenza jt *versus* Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

suutlikkust konkureerida tööturul ilma diskrimineerimiseta. Eeskiri tagas naiskandidaadiga võrdselt kvalifikatsiooni omavatele meeskandidaatile igal üksikjuhul nende kandideerimistaotluse objektiivse hindamise. Selle juures võeti arvesse kõiki kandidaadi isikuga seotud kriteeriume ning naiskandidaati ei eelistatud, kui üks või mitu nimetatud kriteeriumi rääkisid meeskandidaadi kasuks. Meetme üks eesmärkidest oli senisest parem just noorte ja vanemaealiste naiste kaasamine.

Diskrimineerimiseks ei loeta veel näiteks:

- eeliste andmist raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu (VõrdKS § 9 lg 3 p 2);
- toetuste maksmist lastega peredele;
- ühiskondlikus transpordis sooduspileti või tasuta sõitmise võimaldamist;
- erinevusi töötasu suurusel, kui selleks on objektiivsed põhjused – suuremat töötasu saaval töötajal on näiteks paremad oskused, suuremad kogemused jms.

Erisus seoses kutsenõuetega

Võrdse kohtlemise seaduse järgi ei peeta diskrimineerimiseks erinevat kohtlemist, kui vanus on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne (§ 10).

Näide. Seadusega on ette nähtud nõuded audiitorile ja advokaadile. Näiteks ei saa audiitoriks ega advokaadiks ilma vastavat eksamit sooritamata. Eksami sooritamise eelduseks on vastava taseme hariduse nõue. Juhul kui kandidaadil on vastava taseme haridus läbitud, ei saa talle seada täiendavaid vanuselisi piiranguid.

Näide. Politseiametnikuna võib teenistusse võtta 19-aastaseks saanud vähemalt keskharidusega täielikult teovõimelise Eesti kodaniku, kes valdab eesti keelt seadusega või seaduse alusel antud õigusaktiga kehtestatud ulatuses ning vastab politseiametniku tervise- ja kutsesobivusnõuetele. Vanusenõue on enamasti suure vastutusega töödel, samal põhjusel saab Riigikogu liikmeks vaid vähemalt 21-aastane isik.

Mitme elukutse puhul on seadusega ette nähtud ka vanuse ülempiir.

Õigusaktides võib mõnikord olla tingimusi, mis on põhiseadusega vastuolus. Näiteks on õiguskantsleri ettepanekul jäetud määrusest, millega kehtestati päästeteenistujate kutsenõuded, välja tingimus, mille järgi eriluba teenistuse jätkamiseks oli seotud üksnes vanusega (vanaduspensionini ootetoetuse saamine), kuna see oli vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega.

Erinõuded töösuhtes

Võrdse kohtlemise seadus näeb ette võrdse kohtlemise nõuded seoses tööaja ja töölepingu tähtajaga. Võrdselt tuleb kohelda erineva tööajaga töötajaid ning tähtajatut või tähtajalise lepinguga töötajaid. Lisaks on öeldud, et renditööna tööülesandeid täitvat töötajat tuleb kohelda samamoodi nagu sama tööandja tavatöötajat.

Võrdse kohtlemise seadus määratleb **võrreldava töötaja** mõiste. Võrreldav on töötaja, kes teeb sama tööandja juures sama või võrdväärset tööd, arvestades sealjuures töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi. Kui võrreldava töötaja määramine sama tööandja juures osutub võimatuks, määratakse võrreldav töötaja kollektiivlepingus sätestatud korras. Kollektiivlepingu puudumisel loetakse võrreldavaks samas piirkonnas sama või võrdväärset tööd tegev töötaja.

Diskrimineerimine vanuse tõttu on keelatud!

Eesti Vabariigi põhiseadus sätestab, et kedagi ei tohi diskrimineerida rahvuse, rassi, nahavärvuse, soo, keele, päritolu, usutunnistuse, poliitiliste või muude veendumuste, samuti varalise ja sotsiaalse seisundi või muude asjaolude tõttu (§ 12 lg 2). Muu asjaolu on ka vanus, mis tähendab, et nii vanu kui ka noori ei tohi võrreldes muu vanusega inimestega kohelda ebavõrdselt.

Diskrimineerimise keeld tuleneb ka rahvusvahelistest lepingutest ja Euroopa Liidu õigusaktidest, sh:

- **ÜRO inimõiguste ja põhivabaduste konventsioonist**, mille artikkel 14 ütleb, et konventsioonis sätestatud õiguste ja vabaduste kasutamine tagatakse ilma mingi diskrimineerimiseta selliste tunnuste alusel nagu sugu, rass, nahavärvus, keel, usutunnistus, poliitilised või muud veendumused, rahvuslik või sotsiaalne päritolu, rahvusvähemusse kuuluvus, varanduslik, sünni- või muu seisund.
- **Euroopa Liidu põhiõiguste hartast**, mille artikkel 21 keelab diskrimineerimise vanuse tõttu.
- **Lapse õiguste konventsioonist**, mille artiklis 2 on sätestatud riikide kohustus tagada lapsele konventsioonist sätestatud õigused igasuguse diskrimineerimiseta, sõltumata lapse või tema vanema või seadusliku hooldaja rassist, nahavärvist, soost, keelest, usust, vaatamata tema poliitilistele või muudele seisukohtadele, kodakondsusele, etnilisele või sotsiaalsele päritolule, varanduslikule seisundile, puudele või sünnipärale või muudele tingimustele.
- **Nõukogu 27.11.2000 direktiivist 2000/78**, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Direktiivi artikli 1 kohaselt on direktiivi eesmärgiks kehtestada üldine raamistik, et vältida usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine. Võrdse kohtlemise seadus põhineb muu hulgas sellel direktiivil.

Eestis keelavad diskrimineerimise muu hulgas järgmised seadused:

- **Võrdse kohtlemise seadus** sätestab, et isikute diskrimineerimine nende usutun- nistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu on kee- latud (§ 2 lõige 2):
- 1. töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tin- gimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestami- sel, samuti edutamisel;
- 2. töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist va- bastamisel;
- 3. kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, prak- tiliste töökogemuste omandamisel;
- 4. töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel.

Võrdse kohtlemise seaduse järgi on tööandjal kohustus kaitsta töötajat diskrimineerimise eest ning rakendada selleks vajalikke meetmeid. Samuti peab tööandja teavitama tööta- jat sobival viisil võrdse kohtlemisega seotud õigustest ja kohustustest (§ 12).

- **Töölepingu seadus** sätestab, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskri- mineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrd- õiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (§ 3).

Töölepingu seaduse § 89 lg 4 järgi peab tööandja töölepingu ülesütlemisel arves- tama võrdse kohtlemise põhimõtet. Töölepingut ei tohi üles öelda muu hulgas põhjusel, et töötaja on aja-, asendus- või reservteenistuses (92 lg 1 p 6).

- **Kutseseaduse** § 15 lg 4 sätestab, et kutse andmine ei tohi olla diskrimineeriv, sealhulgas ei või nõuda taotleja kuulumist või mittekuulumist mis tahes ühen- dusse või koolituste läbimist konkreetsetes õppeasutustes.
- **Avaliku teenistuse seaduse** § 13 sätestab, et ametiasutused peavad tagama tee- nistusse soovijate ja teenistuses olevate isikute kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ja edendama võrdõiguslikkust.

Kuidas diskrimineerimist tuvastada?

Diskrimineerimise tuvastamine eeldab esmalt ebavõrdse kohtlemise (eristamise) tuvas- tamist ning seejärel tuleb hinnata erineva kohtlemise õigustatust ehk seda, kas erine- vaks kohtlemiseks on mõistlik põhjus.

Riigikohus on andnud ka juhise, kuidas ebavõrdse kohtlemise kindlakstegemine toi- mub.

- Kõigepealt tuleb moodustada võrreldavad grupid, kuna keeldu kohelda võrdseid ebavõrdselt on rikutud, kui kahe võrreldava (st konkreetse diferentseerimise as- pektist analoogilises olukorras oleva) isiku, isikute grupi või olukorra ebavõrdne kohtlemine on meelevaldne, st puudub asjakohane ja mõistlik põhjus.
- Seejärel tuleb hinnata, kas erinevaks kohtlemiseks on mõistlik põhjus. Meele- valdseks saab ebavõrdset kohtlemist lugeda siis, kui selleks ei leidu mõistlikku põhjust.*

Näiteks on võrreldavad samasuguse haridusega isikud või samu tööülesandeid täitvad töötajad.

Diskrimineerimise tõendamine

Kui kellegi arvates on teda vanuse tõttu diskrimineeritud, on tal õigus nõuda väidetavalt diskrimineerijalt kirjalikku selgitust. Selgitus tuleb esitada 15 tööpäeva jooksul.

Kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volini- ku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eelda- da, et toimunud on diskrimineerimine. See tähendab, et diskrimineerimise asjaolusid ja sündmust tuleb võimalikult täpselt kirjeldada.

Isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses omakorda tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Riigikohus on selgitanud, et väidetav diskri- mineerija peab andma oma toimumisviisile soost (käsoleval juhul vanusest) sõltumatu õiguspärase põhjenduse.** Kui väidetav diskrimineerija keeldub tõendamisest, võrdsus- tatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

Võrdse kohtlemise põhimõtte järgi ei pea diskrimineerimise tuvastamiseks olema tõendatud diskrimineerija eesmärk kedagi diskrimineerida. Tähtis on see, milline on teo või sõna mõju inimesele.

Halduskohtumenetluses tuvastab kohus ise diskrimineerimisvaidluses faktilise as- jaolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine***.

Seega jaguneb tõendamiskoormus järgmiselt: isik, keda on diskrimineeritud, peab kirjeldama olukorda, milles teda on väidetavalt diskrimineeritud, ning väidetav diskrimi- neerija peab tõendama, et isikut ei koheldud ebavõrdselt või et ebavõrdne kohtlemine ei olnud tingitud isiku vanusest.

Tõenditeks sobib mis tahes vormis teave, sh:

- e-kirjad,
- sõnumid,
- arvutiekraani pildid,
- kaastöötajate ütlused ja kirjalikud seletused.

* Vt [http://www.riigikohus.ee/vfs/682/t6lkimiseks_MEMO-eriraportoor%20\(L_Kanger\).pdf](http://www.riigikohus.ee/vfs/682/t6lkimiseks_MEMO-eriraportoor%20(L_Kanger).pdf); Riigikohtu lahend 3-3-1-101-06 p 23 .

** Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus kohtuasjas nr 3-2-1-135-11, p 11.

*** Riigikohtu halduskolleegiumi 17.05.2010 kohtuasjas nr 3-3-1-13-10 otsus, p 16.

Milliseid nõudeid on võimalik diskrimineerimise tuvastamisel esitada?

Diskrimineerimise lõpetamise nõue

Jätkuva diskrimineerimise korral on võimalik esitada nõue diskrimineerimise lõpetamiseks.

Kahjunõude esitamine

Diskrimineerimise kindlakstegemisel on õigus nõuda, et diskrimineerija hüvitaks diskrimineerimise tõttu tekitatud kahju.

Enamasti esitatakse mittevarelise kahju nõudeid. Mittevarelise kahju hõlmab eelkõige kahjustatud isiku füüsilist ja hingelist valu ning kannatusi. Kahjunõude esitamisel tuleb tõendada, et kahju on tekkinud otseselt diskrimineerimise tõttu.

Kahjusumma suuruse otsustamise võib jätta kohtule või töövaidluskomisjonile. Hüvitise suuruse määramisel arvestatakse muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi ning kahju hüvitise määramise mõistlik rahasumma.

Näide. Tartu halduskohus rahuldas Sotsiaalkindlustusameti vastu esitatud kaebuse, milles koondamise õiguspärasuse vaidlustamisel tuginedi muu hulgas diskrimineerimisele vanuse tõttu. Nimelt oli vahetu juht kirjavahetuses koondatud töötajaga märkinud, et koondamisotsuse aluseks oli ka ealine kriteerium. Kohus mõistis koondatud töötajale välja mittevarelise kahju hüvitise summas 8200 eurot, mis oli samas suurusjärgus endise töötaja keskmise aastapalgaga. Kohus leidis, et summa oli mõistlik, kuna varasemalt maksti kaebajaga samasuguse teenistustasaga töötajale koondamishüvitist samas suurusjärgus. *

Kahjunõue tuleb esitada enne aasta möödumist arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

Lepingu sõlmimise nõude esitamise võimatus

Tööle ja teenistusse soovijad, kellega tööandja ei sõlminud töölepingut või teenuste osutamise lepingut või keda ei nimetatud või ei valitud ametisse vanuse tõttu, ei või nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist.

* Tartu Halduskohtu 10.10.2014 otsus kohtuasjas nr 3-14-164.



Kust saab diskrimineerimise korral abi?

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku institutsioon on loodud selleks, et aidata inimestel kaitsta oma õigusi ja hoida ära mis tahes diskrimineerimist. Volinik täidab muu hulgas järgmisi ülesandeid:

- jälgib võrdse kohtlemise seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist;
- nõustab ja abistab isikuid diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel;

- annab arvamusi võimaliku diskrimineerimise toimumise kohta isikute avalduste alusel või talle laekunud teabe põhjal omal algatusel;
- võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise ja soolise võrdsuslikkuse edendamiseks.

Õiguskantsler

Õiguskantsler on oma tegevuses sõltumatu ametiisik, kes muu hulgas kontrollib füüsilise või eraõigusliku juriidilise isiku tegevust ning viib läbi lepitusmenetluse isiku avalduse alusel, kes leiab, et teda on diskrimineeritud, muu hulgas vanuse tõttu.

Õiguskantsler võib jätta esitatud avalduse läbi vaatamata, kui see on esitatud pärast nelja kuu möödumist ajast, mil isik sai väidetavast diskrimineerimisest teada või oleks pidanud teada saama.

Töövaidluskomisjon

Töövaidluskomisjon on kohtueelne sõltumatu individuaalseid töövaidlusi lahendav organ, mis moodustatakse Tööinspeksiooni kohalike tööinspeksioonide juures. Töövaidluskomisjoni koosseisu kuuluvad töövaidluskomisjoni juhataja ning töötajate ja tööandjate esindajad. Töövaidluskomisjon lahendab vaidlused talle esitatud avalduse alusel. Töövaidluskomisjoni saab pöörduda näiteks juhul, kui tööandja on lõpetanud töölepingu ebaõigesti vanuse tõttu, samuti seaduse nõudeid eirates.

Kohus

Diskrimineerimise lõpetamiseks ning kahju hüvitamiseks on inimesel õigus pöörduda maakohtusse.

Kohtusse saab pöörduda ka juhul, kui tööleping on lõpetatud seaduse nõudeid eirates. Kohus saab tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisuse. Ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks tuleb kohtule hagi esitada 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest. Kui kohus või töövaidluskomisjon lõpetab töölepingu ülesütlemise tühisuse tõttu, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huve.

Portaale ja linke:

- Võrdõigusvoliniku koduleht www.vordoigusvolinik.ee ja nõuanded tööandjale ning töövõtjale: heatooandja/vordoigusvolinik.ee
- Info- ja suhtlemiskeskond www.teinevoimalus.ee pakub põhjalikku ülevaadet üle 50-aastaste inimeste elust ja võimalustest
- Töötukassa pakub mitmeid tööturuteenuseid: <https://www.tootukassa.ee/content/teenused>
- Euroopa tööalase liikuvuse portaal: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=9737&acro=news&lang=et&parentId=20>
- Töösuhete kohta leiab teavet: <http://www.tooelu.ee/et/avaleht>
- Karjäärinõustamine ja info noortele mõeldud töökohtadest: <https://rajaleidja.innove.ee>

www.vordoigusvolinik.ee