



***Võrdsed õigused ja võimalused naistele ja meestele Euroopa Liidus***



## ***Võrdsed õigused ja võimalused naistele ja meestele Euroopa Liidus***

Euroopa Liidu sotsiaalpoliitika üheks prioriteediks on sellesse liitu kuuluvate riikide kodanikele erinevate sotsiaalsete tagatiste võimaldamine. Sealjuures pööratakse üha rohkem tähelepanu võrdsete võimaluste loomisele, töötajate ning tööandjate dialoogi arendamisele, vastastikuse mõistmise, üksteist arvestava õhkkonna ja tasakaalustatud arengu tagamisele.

Käesolev Euroopa Liidu PHARE projekti toetusel avaldatud trükis on tõlgitud Euroopa Liidu teabeprogrammist "Kodanikud eelkõige", mille käivitasid Euroopa Komisjon ja Euroopa Parlament. Selle programmi raames on mitmetes keeltes välja antud teisigi trükiseid: "Õppimine, koolitus ja uurimistöö Euroopa Liidu riikides", "Elamine mõnes teises Euroopa Liidu riigis", "Töötamine Euroopa Liidus", "Toodete ja teenuste ostmine Euroopa ühisturul".

Teie kätte jõudnud trükises ei kirjeldata Euroopa Liidu kodanike kõiki õigusi ja kohustusi, vaid püütakse anda ülevaadet meeste ja naiste võrdsetest õigustest ja võimalustest töökohal. Need õigused on nii ulatuslikud ja mitmekesised, et siin esitatud lühike kirjeldus ei suuda hõlmata iga konkreetset situatsiooni. Siiski loodame, et ka nendelt lehekülgedelt leiab lugeja üht-teist huvitavat ja õpetlikku. Kas Te näiteks teadsite, et sõltumata sellest, millises Euroopa Liitu kuulavas riigis inimene töötab, on tal õigus võrdsele tasule samalaadse või võrdväärse töö eest, sõltumata tema soost? Või et tal peavad olema samad võimalused saada koolitust kui vastassoost töötajatel?

*Meeldivat lugemist!*



# VÕRDESED ÕIGUSED JA VÕIMALUSED NAISTELE JA MEESTELE EUROOPA LIIDUS

## I TÖÖHÕIVEGA SEOTUD ÕIGUSED

- |                                |       |
|--------------------------------|-------|
| 1.1 Võrdne töötasu             | lk. 4 |
| 1.2 Võrdne kohtlemine töökohal | lk. 8 |

## II SOTSIAALKINDLUSTUSEGA SEOTUD ÕIGUSED

- |  |        |
|--|--------|
| 2.1 Võrdne kohtlemine riiklikes sotsiaalkindlustusskeemides    | lk. 10 |
| 2.2 Võrdne kohtlemine kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides | lk. 11 |

## III TÖÖTAVATE VANEMATE ÕIGUSED

- |  |        |
|--|--------|
| 3.1 Rasedate ja noorte emade õigused   | lk. 12 |
| 3.2 Lapsehoolduspuhkus ja pakilistel perekondlikel põhjustel töölt puudumine | lk. 14 |

## IV KUIDAS SAAVUTADA TEIE ÕIGUSTE TUNNUSTAMIST NING TAGAMIST

Euroopa Liidu kodanikel on õigus töötada ükskõik millises liikmesriigis. Seadusandluse kohaselt ei tohi kedagi töökohal soo alusel diskrimineerida, sõltumata sellest, millises Euroopa Liidu riigis töötatakse. Mehi ja naisi tuleb kohelda võrdselt ning tagada neile töökohal samad õigused ja võrdsed võimalused.

## Diskrimineerimine võib väljenduda kahel viisil:

- otsene diskrimineerimine leiab aset, kui mehi ja naisi koheldakse nende soost lähtudes erinevalt – näiteks makstakse võrdväärse töö eest erinevat palka. Otsene diskrimineerimine hõlmab ka diskrimineerimist raseduse ja emaduse alusel, kuna see on lahutamatult seotud sooga – näiteks kui naisele ei võimaldata tööd, koolitust või edutamist ainult seetõttu, et ta on rase;
- kaudne diskrimineerimine leiab aset, kui esmapilgul neutraalsed tööle võtmise, palga, töötingimuste, vallandamise, sotsiaalkindlustuse jne. tingimused, kriteeriumid või tavad panevad ühe soo esindajad tegelikult oluliselt halvemasse olukorda. Sellised tingimused, kriteeriumid ja tavad on Euroopa Liidu seadusandlusega keelatud, välja arvatud juhul, kui on tõestatud, et need on objektiivselt põhjendatud ning ei tulene soolisest diskrimineerimisest.

Näiteks võib kaudse diskrimineerimiseni viia teatud soodustuste andmine seoses perekonnaseisu või perekonnapeaks olemisega. Teine kriteerium, mis võib viia kaudse diskrimineerimiseni, on töö osalise tööajaga, mida teevad harilikult naised. Näiteks kui osalise tööajaga töötajad on kõrvale jäetud firma pensioniskeemist, siis mõjutab see tõenäoliselt rohkem naisi ja võib viia diskrimineerimiseni.

# ***I Tööhõivega seotud õigused***

## **1.1 VÖRDNE TÖÖTASU**

### **Võrdne tasu samalaadse töö eest**

Euroopa Liidu kodanikuna ning töötades Euroopa Liidus, peaksite saama sama tööd tegeva vastassoost töötajaga võrdset tasu, juhul kui teil on sama tööandja.

Erinevused töötasus võivad olla õigustatud ainult siis, kui need on tingitud objektiivsetest, soost sõltumatutest teguritest, nagu näiteks kvalifikatsioon, kogemused jne.

Üldjoontes määrab töö sisu ära ametinimetus. Mõned nimetused on sama tööd tegevatele naistele ja meestele täpselt samad, ent mõne ameti puhul võib naistel ja meestel olla erinev ametinimetus. Kui erinevate nimetustega ametikohad on oma olemuselt samad, peab ka tasu olema sama. Näiteks sama kvalifikatsiooniga ettekandja ja kelder, kes töötavad samas firmas ja teevad sama tööd, peaksid saama võrdset töötasu; kui üks saab rohkem kui teine, on rikutud õigust saada võrdse töö eest võrdset tasu.

Mõiste "tasu" hõlmab kõiki tööandja pakutavaid ja Teie tööga seotud hüviseid. Hüvised võivad olla sularahalised või muud laadi (näiteks reisisoodustused, majutus) või lisatasuna vahetustega või üleajatöö eest. Siia alla kuuluvad ka koondamistasud ja teised tulevikus tekivad hüvitised.



## *Võrdne tasu võrdväärse töö eest*

Euroopa Liidu seadusandlus annab meestele ja naistele õiguse saada võrdset tasu võrdväärse töö eest ka siis, kui samale tööandjale tehakse erinevat tööd.

Konkreetselt tähendab see seda, et kui naine või mees teeb tööd, mis nõuab samasugust pingutust kui töö, mida teeb vastassoo esindaja, siis peab ta saama sama tasu ja samu hüviseid (välja arvatud juhul, kui erineval tasustamisel on mittediskrimineeriv põhjus).

Et kindlaks määrata, kas mehe ja naise tehtav töö on võrdväärne, tuleb nende tööd võrrelda. Selleks tuleb hinnata tööülesannete olemust ning töötajale esitatavaid nõudmisi, nagu oskused, panus, vastutus jne.

Sellise hindamise aluseks on ainult töö olemus. Niisiis ei õigusta täis- ja osalise tööajaga töötamine erinevusi töötasude määramisel.

Igas liikmesriigis on institutsioon, kelle pädevuses on otsustada, kas kaks tööd on samaväärsed või mitte. Kuna igas liikmesriigis individuaalsete on kaebuste lahendamiseks erinevad protseduurid, tuleb täpse ülevaate saamiseks konsulteerida vastavate institutsioonidega.

Õigus võrdsele tasule samalaadse ja võrdväärse töö eest kehtib nii avalikus kui ka erasektoris, sõltumata sellest, kas tasu on määratud kollektiivlepingute, palgamäärade, palgakokkulepete või individuaalsete lepingutega.

Töö võrdväärseuse hindamisel arvestatakse arvukalt erinevaid faktoreid. Kujutleme firmat, kus naissekretär arvab, et tema töö on alahinnatud võrreldes tema meessoost kolleegiga, kes töötab tootmisliinil.

Et teha kindlaks, kas kaebus on õigustatud, tuleb töid võrrelda, analüüsides tööülesannete olemust ja töötajale esitatavaid nõudmisi. Et oleks võimalik otsustada, kas need kaks töökohta on võrdväärsed, tuleb koostada ametikirjeldused ja arvesse võtta seda, milliseid nõudmisi vilumustele, omapoolsele panusele ja vastutusele vastavad töökohad esitavad. Kui ilmneb, et naissekretär teeb tööd, millele esitatakse samu nõudmisi, kuid saab vähem palka, on tööandja kohustatud tõendama, et palgaerinevusel on muud põhjused kui sooline kuuluvus.

Tööandja võib näiteks väita, et palgaerinevuse põhjuseks on see, et sekretär ja lihttöoline kuuluvad erinevatesse kollektiivsete läbirääkimiste gruppidesse või erinevatesse (ameti) ühingutesse, kellega on palga suhtes saavutatud erinevad kokkulepped. Siiski peab ka kollektiivläbirääkimistel silmas pidama printsipi, et samalaadse või võrdväärse töö juurde kuulub võrdne tasu. On võimalik, et enamasti on sekretärideks naised ja lihttöolistena töötavad peamiselt mehed. Seetõttu, kui kollektiivläbirääkimiste tulemusena saab peamiselt naistest koosnev grupp madalamat palka, ning palgaerinevused ei tulene objektiivsetest, sooliselt mitte-diskrimineerivatest põhjustest, rikutakse Euroopa Liidu põhiõigust võrdsele töötasule.

### ***Töö klassifitseerimise süsteemid***

Kuna on välja kujunenud mitmed ametid, kus töötavad peamiselt kas naised või mehed, siis diskrimineerimise vältimiseks palga maksmisel kasutatakse osades liikmesriikides töö klassifitseerimise süsteeme. Neid kasutatakse selleks, et määrata ära ametikohtade paiknemine ametihierarhias ja suhtelisel palgaskaalal.

Kui palga määramiseks kasutatakse töö klassifitseerimise või hindamise süsteemi, peab see süsteem baseeruma sellistele kriteeriumitele, mis ei ole ühe soo suhtes diskrimineerivad. Seega peab see



süsteem lähtuma sellistest kriteeriumitest, mille puhul mõlema soo esindajad saavad oma võimeid rakendada.

Näiteks võib füüsiline jõud küll olla üheks kasutatavatest kriteeriumitest, ent soolise diskrimineerimise vältimiseks peaks arvesse võtma ka teisi tegureid. Klassifitseerimise süsteem peaks püüdma saavutada tasakaalu erinevate tegurite vahel nii, et ei alahinnataks neid tegureid, mis iseloomustavad peamiselt naiste poolt hõivatud ametikohti (näiteks käteosavus, inimsuhete ja teiste inimeste hooldamisega seotud oskused jne.).

Olenemata sellest, kas palk on määratud tööde klassifitseerimise süsteemi alusel või mitte, on töötajal õigus teada, milliseid kriteeriume on tema palga määramiseks kasutatud.

Seda, kas erinevast soost töötajad saavad võrdse töö eest võrdset tasu, aitab hinnata Euroopa Komisjoni avaldatud "Tegevusjuhised naistele ja meestele võrdväärse töö eest võrdse palga tagamiseks".

Selle tegevusjuhisega püütakse anda tööandjatele ja kollektiivlääbirääkimiste partneritele konkreetset nõu võrdväärset tööd tegevate meeste ja naiste võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamiseks palgaküsimustes ning kaotada sooline diskrimineerimine juhtudel, kui palgaskaalad põhinevad töö klassifitseerimise ja hindamise süsteemidel.



## 1.2 VÕRDNE KOHTLEMINE TÖÖKOHAL

Teil on õigus võrdsele kohtlemisele töökohal, mis tähendab, et Teid ei tohi sooliselt diskrimineerida tööle võtmisel, koolituses, karjääritegemisel ega töötingimustes.

### ***Tööle saamine***

Tööandjad ei tohi töötajaid tööle võttes mehi ja naisi erinevalt kohelda. Nii näiteks on tööpakkumine, mis eelistab ühe soo esindajaid, vastuolus Euroopa Liidu õiguspõhimõtetega.

Erandiks on juhtumid, kus töötaja sugu on konkreetse töö puhul oluline tegur. Kui suudetakse tõendada, et vaid ühe soo esindajad suudavad täita kõiki antud tööga seotud ülesandeid, võib tööandja palgata sellele tööle ainult mehi või ainult naisi.

Näiteks võib sugu olla määravaks faktoriks modelli või näitleja ameti puhul.

### ***Ametialane koolitus***

Sama tööd tegevatel meestel ja naistel on õigus saada samasugust väljaõpet ning neil on õigus samasugustele koolitusvõimalustele.

### ***Edutamine***

Tööandjad ei tohi ka edutamisel lähtuda töötaja soost. Nad peavad arvesse võtma töötajate oskusi, haridust, töö-alast edukust ja staaži, ent mitte nende sugu.

### ***Töötingimused***

Tööandjad ei tohi pakkuda sama tööd tegevatele meestele ja naistele erinevaid töötingimusi. Seda eriti vallandamise põhjuste puhul, kuid

ka riietumisreeglite, töö paindlikkuse jne. puhul. Õigus võrdsetele töötingimustele on sõltumatu sellest, kas need tingimused on kindlaks määratud kollektiivlepingute, töölepingute või reeglitega, millega reguleeritakse üksikuid elukutseid.

Euroopa Liidu õigus lubab EL liikmesriikidel kasutada erinevaid meetmeid soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks. Võrdõiguslikkuse edendamisel on oma osa ka tööandjatel.

Ametlik määratlus võrdõiguslikkust edendava tegevuse kohta küll puudub, kuid võib öelda, et see tegevus hõlmab kõiki abinõusid, millega püütakse muuta ühe sugupoole suhtes väljakujunenud stereotüüpseid hoiakuid, ja mis edendavad meeste ja naiste võrdseid võimalusi tööturul. Võrdsete võimaluste loomiseks kasutatakse erinevaid vorme.

Esiteks kasutatakse abinõusid, millega püütakse soodustada töö saamist ja karjääri tegemist võrdselt mõlemale soole. Selleks nõustatakse mehi ja naisi karjäärivalikute ning ametialase koolituse puhul. Teiseks püütakse saavutada perekondlike- ja töökohustuste vahelist tasakaalu ning nende võrdsemat jaotust meeste ja naiste vahel. Selliste abinõude hulka kuuluvad näiteks lasteaiateenuste laiendamine ja naistele tööalase karjääri ajutise katkestamise võimaldamine.

Kolmandaks lähtutakse põhimõttest, et võrdõiguslikkust edendav tegevus peaks muutma ka aegunud soorollidest tulenenud ebavõrdsusi. Sellest tulenevalt võib teatud isikuterühmi meelega soosida. Näiteks võib naisi või mehi eelistada tööaladel ja ametikohtadel, kus neid on liiga vähe.

Selliste tegevuste puhul võib ühe soo esindajaid kohelda teistest erinevalt, sest eesmärgiks on võrdsuse ja soolise tasakaalustatuse edendamine.



## *II Sotsiaalkindlustusega seotud õigused*

Euroopa Liidu normid ei püüa harmoniseerida liikmesriikide sotsiaalkindlustuskeeme, vaid ainult koordineerivad neid nii, et õigus sotsiaalkindlustusele säiliks inimestel ka teise riiki siirdumisel. Küll aga keelab meeste ja naiste võrdse kohtlemise printsiip soolise diskrimineerimise sotsiaalkindlustuse vallas.

### *Euroopa Liidus on kaks sotsiaalkindlustuse tüüpi:*

- riikliku seadusandlusega kindlaksmääratud sotsiaalkindlustus. See hõlmab näiteks kaitset haiguse, invaliidsuse, vanaduse, tööõnnetuste ja töötuse korral. Selliste hüvitiste näiteks on vanadus- ja invaliidsuspensionid ja töötute abirahad;
- nn. kutsealane sotsiaalkindlustus on tagatud töandja individuaalse skeemi, töandjate grupi või sektoriaalsete sotsiaalkindlustuskeemide abil, mille eesmärgiks on täiendada või asendada riiklike sotsiaalkindlustuskeemide hüvitisi. Kutsealaste sotsiaalkindlustuskeemide kasutamine võib olla nii vabatahtlik kui ka kohustuslik.

## **2.1 VÖRDNE KOHTLEMINE RIIKLIKES SOTSIAALKINDLUSTUSKEEMIDES**

Meestel ja naistel, kes teevad samalaadset tööd, peab olema õigus samalaadsele ja samas ulatuses riiklikule sotsiaalkindlustusele. Ka sotsiaalkindlustuskeemidest tulenevad sissemaksed peavad olema võrdsed.

Hüvitisi tuleb arvutada ühtsetel alustel, sealhulgas ka lisahüvitisi, mis on seotud abikaasa või ülalpeetavatega. Ka hüvitiste saamise kestvust määravad tingimused peavad olema sama või võrdväärset tööd tegevatele meestele ja naistele samad.

Siiski on erinev kohtlemine lubatud mitmetes valdkondades, kus kehtivad riiklikud kindlustuskeemid. Näiteks võivad liikmesriigid säilitada erineva pensionile siirdumise ea ja erinevad toitjakaotuspensioni saamise tingimused. Mõnedes liikmesriikides võivad naised minna vanaduspensionile varem kui mehed ja mõnedes on naistele ette nähtud lesepensionid, meestele aga mitte.

## 2.2 VÕRDNE KOHTLEMINE KUTSEALASTES SOTSIAALKINDLUSTUSKEEMIDES

Kutsealaste sotsiaalkindlustuskeemide raames on Teil on õigus võrdsetele hüvitistele samadel juhtudel, kui riiklikes skeemides.

Sooline diskrimineerimine on kutsealastes sotsiaalkindlustuskeemides keelatud, kaasa arvatud pensionile saamise ea ja toitjakaotushüvitiste määramise puhul.

Olgugi et on suur hulk erinevaid kutsealaseid sotsiaalkindlustuskeeme, peavad nad kõik tagama meeste ja naiste võrdse kohtlemise. Eriti peetakse silmas

- skeemide ulatust (kellele ja millistele töödele need laienevad) ning ligipääsu tingimusi (vanust, tervislikku seisundit jne.);
- oma panuse andmise kohustust ning selle panuse suuruse arvestamist;
- abikaasa ja ülalpeetavate olemasolust tingitud hüvitiste arvutamist ning hüvitiste kestvust ja säilimist puudutavaid tingimusi.

Õigus võrdsele kutsealasele sotsiaalkindlustusele ei kehti üksikettevõtjate individuaalsete töölepingute puhul, selliste palgatöölise kindlustuskeemide puhul, milles tööandja ei osale, ja siis, kui hüvitisi finantseeritakse töötajate vabatahtlikest maksetest.



## **III Töötavate vanemate õigused**

### **3.1 RASEDATE JA NOORTE EMAD E ÕIGUSED**

Raseduse ja emaduse ajal on naise tervise hoidmine eriti oluline.

Naised on kaitstud raseduse ja emadusega seotud riskide eest Euroopa Liidu seadusandlusega ning siseriiklike aktidega, et vältida naiste sellise seisundi kasutamist diskrimineerimise õigustamiseks töökohal.

Euroopa Liidu seadusandlus kindlustab naistele kõikides Euroopa Liidu riikides mitmeid spetsiifilisi õigusi, et nad oleksid enne ja pärast sündimist piisavalt kaitstud.

Nende õiguste eesmärgiks on kaitsta naiste tervist töökohal, garanteerida neile vajalik töölt äraolek ja tagada kaitse ebaõiglase vallandamise eest.

#### ***Tervis ja ohutus töökohal***

Kui Te olete töötav naine ja olete kas rase, hiljuti sünnitanud või rinnaga toitev, on Teil õigus oma tervise kaitsele ja ohutusele töökohal. Et seda õigust kasutada, peate oma tööandjat enda olukorrast teavitama.

Kui Teie tööga kaasneb ohtlikest ainetest, tehnoloogilistest protsessidest või ohtlikest töötingimustest tingitud riske, peab Teie tööandja neid riske hindama, arvestades riskifaktorite võimalikke mõjusid Teie rasedusele või rinnaga toitmisele.

Hinnangu tulemustest peab tööandja Teid informeerima. Ilmnunud riskide puhul peab Teie tööandja rakendama abinõusid, mis need kõrvaldaks. Selleks peab ajutiselt muutma või kohandama Teie tööaega või töötingimusi. Kui töötingimuste ja/või -aja kohandamine pole võimalik, peab tööandja Teid üle viima teisele tööle.

Kui üleviimine teisele tööle pole võimalik, on Teil õigus tasustatud puhkusele vastavalt siseriiklikule seadusandlusele ja/või siseriiklikele tavadele kogu perioodiks, mis on vajalik Teie tervise kaitsmiseks ja ohutuse tagamiseks. Te ei ole kohustatud täitma neid tööülesandeid, mis võivad ohustada Teie tervist.

## **Öötöö**

Te pole kohustatud tegema öötööd ei raseduse ega riiklikult kehtestatud sünnitusjärgse perioodi vältel. Kui Te ei taha öösel töötada, tuleb Teid üle viia päevasele tööle. Kui üleviimine pole võimalik, peate saama tasustatud puhkust või emaduspuhkuse pikendust vastavalt siseriiklikele seadustele või tavadele koos piisava toetusega.

## **Rasedus- ja sünnituspuhkus**

Millises Euroopa Liidu riigis Te ka ei töötaks, on Teil õigus vähemalt 14 nädala pikkusele katkematule rasedus- ja sünnituspuhkusele. See periood peab hõlmama kahte nädalat enne ja kahte nädalat pärast sünnitust.

Rasedus- ja sünnituspuhkusel olevate naiste toetusraha ei pea olema võrdne täispalgaga, ent kui enne sünnituspuhkust või selle ajal määratakse palgakõrgendusi, peab proportsionaalselt suurenema ka rasedus- ja sünnituspuhkuse tasu. Sünnituspuhkuse vältel makstava tasu suurus on fikseeritud siseriikliku seadusandlusega ja see ei tohi olla väiksem haiguse puhul makstavast.

Selle õiguse kasutamise tingimused sätestab siseriiklik seadusandlus. Mingil juhul ei saa tööandja nõuda sellise õiguse omamiseks pikemat eelnevat töötamisperioodi kui 12 kuud.

## **Töölt vabaks võtmine sünnituseelseteks arstlikeks läbivaatusteks**

Teil on õigus end sünnituseelseteks arstlikeks läbivaatusteks töölt



vabaks võtta. Seejuures peab töötasu säilitatama.

### ***Vallandamise keeld***

Üldreeglina ei tohi naist raseduse tõttu vallandada alates raseduse algusest kuni sünnituspuhkuse lõpuni. Erandina on vallandamine võimalik juhtudel, mis pole seotud naise seisundiga ja mis on lubatud riikliku seadusandlusega ja/või siseriiklike tavadega, ent sel juhul peab tööandja esitama kirjalikult vallandamist piisavalt õigustavad põhjused (mõnedes liikmesriikides on vaja ka riigipoolset ametlikku kinnitust). Ka tööandja väide, et naise täidetavad ülesanded on eluliselt vajalikud tema ettevõtte tegevuse jätkamiseks naise sünnituspuhkuse ajal, pole piisav põhjus vallandamiseks.

## **3.2 LAPSEHOOLDUSPUHKUS JA PAKILISTEL PEREKONDLIKEL PÕHJUSTEL TÖÖLT PUUDUMINE**

Lapsehoolduspuhkus ja pakilistel perekondlikel põhjustel töölt puudumise võimalused aitavad meestel ja naistel ühitada nende töö- ja perekonnaelust tulenevaid kohustusi.

### ***Lapsehoolduspuhkus***

Euroopa Liidus töötaval lapsevanemal on lapse sünni või adopteerimise korral õigus vähemalt kolmekuulisele lapsehoolduspuhkusele.

Lapse vanuse piir, milleni seda puhkust saab võtta, erineb riigiti.

Nii isal kui ka emal on õigus lapsehoolduspuhkusele. Diskrimineerimist ei tohi olla sel alusel, kummale vanemale lapsehoolduspuhkust antakse. Küll on aga mõlemal vanemal individuaalne õigus kolmele kuule lapsehoolduspuhkusele ja seda individuaalset osa ei saa üks vanem teisele üle kanda.

Lapsehoolduspuhkuse lõppedes on töötajal õigus naasta samale tööle.

Juhul, kui see pole võimalik, on tal õigus saada võrdväärne või sarnane töö, mis on kooskõlas tema töölepinguga.

Kui tahate minna lapsehoolduspuhkusele, peate sellest tööandjale õigeaegselt teatama ning kinnitama oma soovi pärast puhkust tööle naasta.

Kui Te olete lapsehoolduspuhkuse alates saanud või saamas mingeid õigusi, peavad need säilima muutumatuna lapsehoolduspuhkuse lõpuni. Need õigused võivad tuleneda siseriiklikust seadusandlusest, kollektiivlepingutest või muudest muudatustest. Lapsehoolduspuhkuse täpsem reguleerimine varieerub liikmesriigiti.

### **Pakulistel perekondlikel põhjustel töölt puudumine**

Teil on õigus end töölt vabaks võtta, kui Teie perekonnaliikme haiguse või temaga juhtunud õnnetuse tõttu on Teie vahetu kohalolek hädavajalik. Puudumise aeg ja tingimused, mis peavad selle õiguse kasutamiseks täidetud olema, on määratud iga liikmesriigi seadusandluses.



## ***IV Kuidas saavutada Teie õiguste tunnustamist ning tagamist***

Kui Teil tekib lahkarvamusi oma tööandjaga, võite oma õigusi kaitsta. Selleks on igal liikmesriigil spetsiaalsed juriidilised organid ja kohtud, mis tegelevad meeste ja naiste võrdõiguslikkust ning võrdseid võimalusi puudutavate probleemidega. Abi ning õigusala nõu võite saada ka ametiühingutelt.

Euroopa Liidu seadusandlus tagab ka selle, et Teie tööandja ei tohi Teid ainuüksi seetõttu vallandada, kui Te väidate, et Teie õigusi võrdsele tasule, võrdsele kohtlemisele, võrdsetele sotsiaalkindlustushüvitistele või asjakohasele tervise-, ohutus- või lapsehoolduspuhkusele on rikutud.

Kui Te arvate, et riiklikud või kohalikud võimuorganid on valesti kohaldanud Teie Euroopa Liidu seadusandlusest tulenevaid õigusi või et Teid on diskrimineeritud, siis peaksite nõudma oma õiguste tagamist, esitades selleks kaebuse pädevale võimuorganile. Kui Te ei ole vastusega rahul, on Teie õiguste maksmapanemiseks teisigi teid.

Oma õiguste kaitsmist peaksite alustama siseriiklikult tasemelt. Selles osas on Teil terve rida erinevaid võimalusi. Riiklikud kohtud on kohustatud tagama Euroopa Liidu seadusandlusest tulenevaid õigusi ning juhtima tähelepanu siseriiklikele aktidele, mis neid õigusi piiravad. Kahtluse korral võib kohus enne otsuse langetamist saata kohtuasja läbivaatamiseks Luksemburgis asuvalle Euroopa Kohtule.

Kui siseriiklik seadusandlus ei paku piisavat kaitset, võib kohus rakendada Euroopa Liidu ülimuslikke õigusakte.

Peale selle on Teil võimalik oma probleemi tõstatada Euroopa Liidu tasemel, näiteks kaevates Euroopa Komisjonile.

Kui Euroopa Komisjon leiab, et teie kaebus on põhjendatud, võib ta ühendust võtta riiklike võimudega ja paluda neilt seletust ning nõuda Euroopa Liidu seadusnormide rikkumise lõpetamist.

Kui Euroopa Komisjon pole riiklike võimude vastusega rahul, võib ta kõnealuse riigi suhtes algatada kohtumenetluse, mis võib viia selleni, et juhtum antakse edasiseks arutluseks Luksemburgis asuvalle Euroopa Kohtule.

Samuti võite esitada palvekirja Euroopa Parlamendile või esitada kaebuse Euroopa Parlamendi liikmele, kes omakorda võib küsimusega pöörduda Euroopa Komisjoni ning Euroopa Nõukogu poole. Neile küsimustele antud vastused avalikustatakse.

Ka võite võtta ühendust Euroopa ombudsmaniga, ent ainult juhul, kui Teie kaebuse aluseks on mõne Euroopa Liidu institutsiooni (näiteks Euroopa Parlamendi, Euroopa Nõukogu või Euroopa Komisjoni) või mõne Euroopa Liidu iseseisva institutsiooni (näiteks Euroopa Koolituse Sihtasutuse) tehtud viga. Üldiselt mõistetakse "vea" all puudusi administratiivtoimingutes või hoolimatust.

Euroopa ombudsmani pädevusse ei kuulu riiklike ning kohalike võimude vastu esitatud kaebused.

*Lisainformatsiooni Euroopa Liidu võrdõiguslikkuse seaduste  
kohta võib leida veel internetist, aadressidelt*

*<http://citizens.eu.int/>*

*<http://celex.eurolit.net/>*

---

**Riigikantselei Euroopa Liidu Infosekretariaat**

**Tõnismägi 2,**

**15189 Tallinn**

**tel. 693 5200, 693 5201**

**faks 693 5202**

**<http://www.eib.ee/>**

**Käesoleva trükise on välja andnud  
EV Sotsiaalministeerium  
Euroopa Liidu PHARE projekti abiga**

**SOTSIAALMINISTEERIUM**

**Gonsiori 29**

**15027 TALLINN**

**tel. 6269700**

**faks 6317909**

**URL: <http://www.sm.ee/>**