



TÖÖINSPEKTSIOON



Kaasrahanud
Euroopa Liit



Eesti
tuleviku heaks

Töövägivalla juhtumid Tööinspektsiooni pilgu läbi

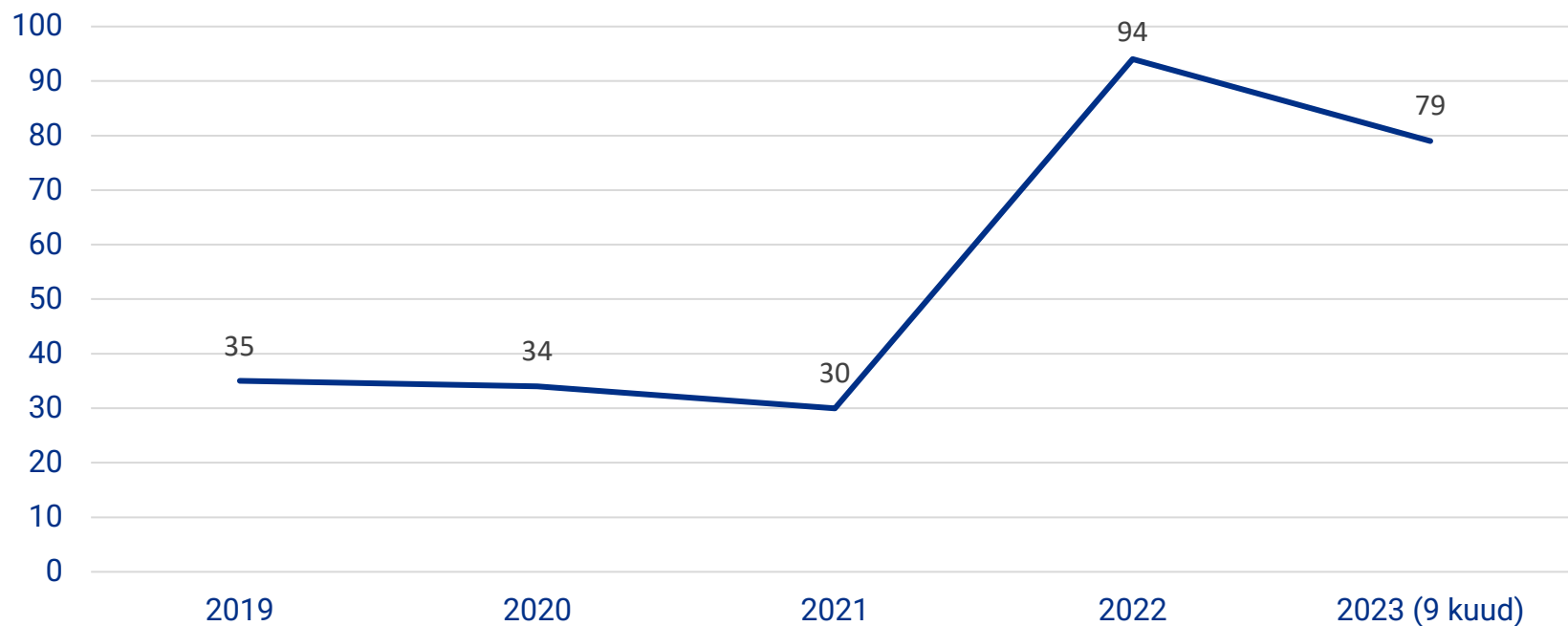
Kaire Saarep

Peadirektor

13.12.2023



Vihjete arv, kus kirjeldatakse psühhosotsiaalsed ohutegurid





Näited vihjetest

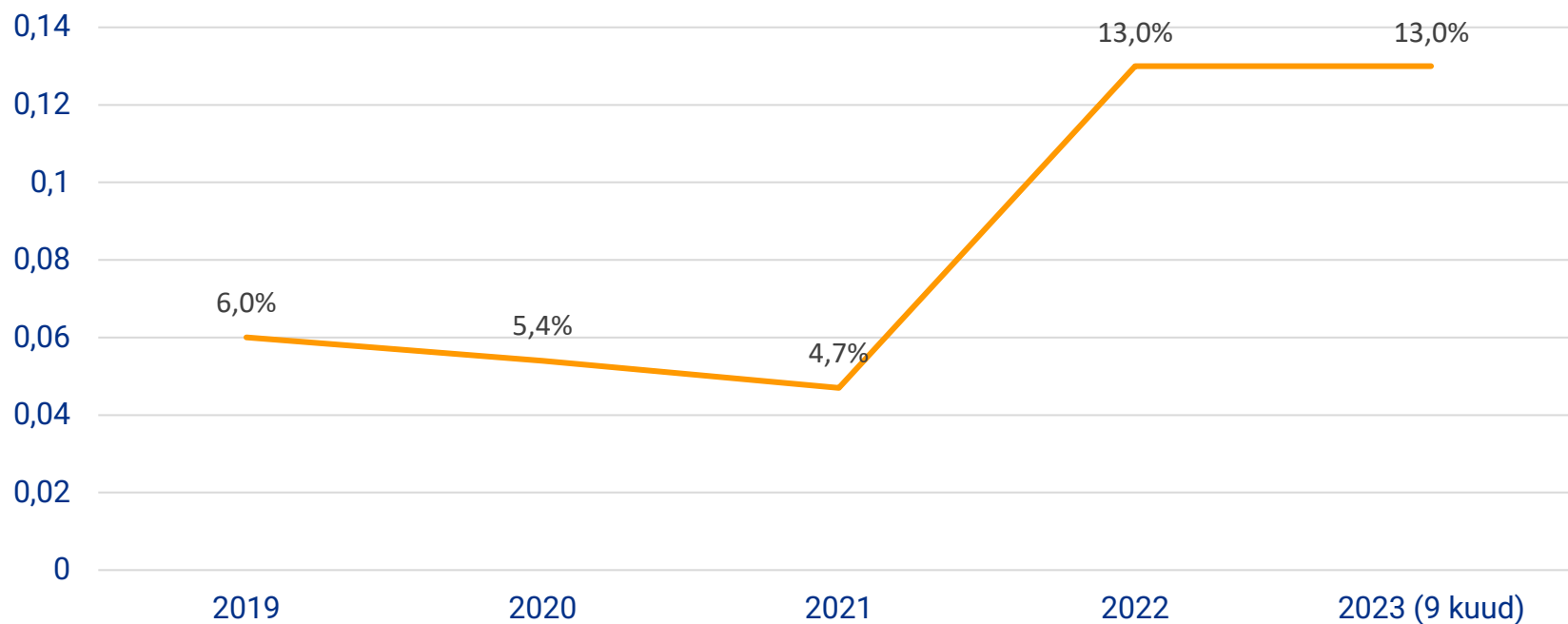
/.../ Töötajatega manipuleerimine ja karistamine kasutades rohelisi (5€) ja punaseid (10€) kaarte. Enamikke töötajaid karistati pidevalt isegi kui selleks põhjust polnud, seega kannatas selle tõttu palk, mis oli kahvatu 500 eurot. Töötajate üle tehti kohatuid nalju ning üks-ühele nendega suhtlus ei lahendanud. /.../ Kartsin isegi mingi aeg õues ringi liikuda ja ei ilmunud viimane osa enam tööle, kuna kartsin füüsilisi rünnakuid minu vastu mis on tingitud minu haigus /.../

/.../ Töökohal töötajad kardavad juhatajat väga. Töölisi pole ja need kes töötavad peavad olema mitme osakonna peal. Majas töötab ka inimene kellel on perevägivalda paragraf. Suunasin tähelepanu sellele, et sellise paragrafiga inimene ei tohi töötada seal, siis ütles juhataja, et see pole minu mure.

Mind ennast kutsuti välja xxx haiguslehe päevast ja paluti samuti kirjutada avaldus. Millest keeldusin, sama päeva lõunast viidi mu kabinetist ära töölaud ja tööarvuti mulle teatamata. Minu asjad on kuskil laiali. Juhatajaga võtsin ühendust, et soovin oma asju saada kätte, siis igakord tuleb keelduv vastus just nendele kellaegadel, mis mulle sobivad.

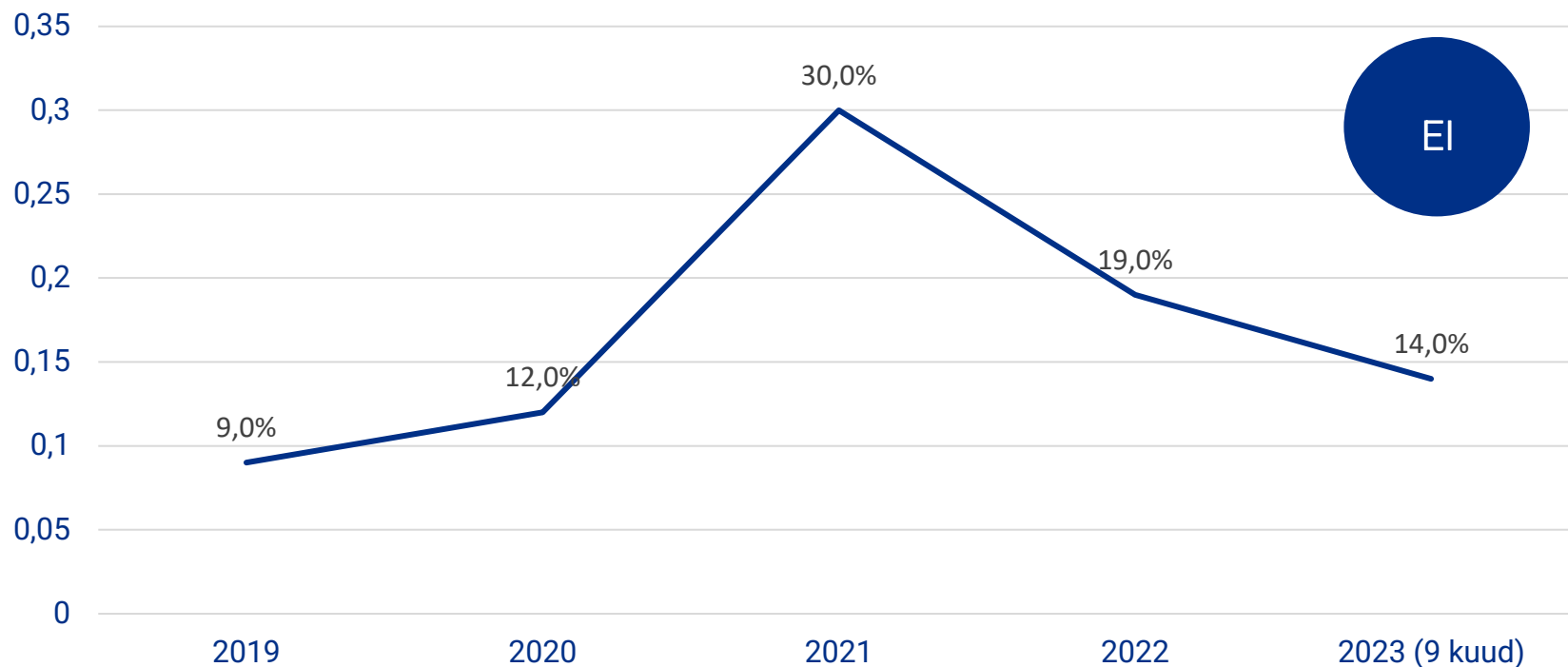


Psühhosotsiaalse ohuteguriga seotud vihjete osakaal kõigist vihjetest





Kas psühhosotsiaalse ohuteguriga seotud vihja oli asjakohane?





Mis on töökiusamine

Töökiusamisel puudub legaaldefiniitsioon

- Töökiusamine on (Tallinna Ringkonnakohtu otsus nr 3-17-164):
 - vaenulik ja ebaetiline käitumine
 - mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning
 - on suunatud ühele või mitmele inimesele
 - kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis
- *Vaidlus puudus selles, et ametniku ja tulude osakonna juhtide vaheline suhtlus oli muutunud pingeliseks ja ametnik tõstis töökiusamise teema*
- *Samas ei andnud asjaolud alust arvata, et peajurist püüdis sihilikult ja süstemaatiliselt luua kaebajast negatiivset kuvandit või raskendas tööülesannete täitmist.*
- *Samuti ei nähtu tahtlikku kaebaja kahjustamise soovi juristi, talitusejuhataja ja tulude osakonna juhataja kirjadest ja seisukohtadest*
- *Koondamise tegelikuks põhjuseks ei saa kogutud tõendite valguses pidada ametniku juhtide sihipärast tegevust kaebaja halvustamiseks ja karjäärivõimaluste piiramiseks*

- Töökiusamine on tervishoiu ja tööohutuse seaduse § 91 lg 1 mõistes psühhosotsiaalne ohutegur



Näide

TVK otsus
nr
4-1/801/20

TÖÖTAJA HINNANGUL:

- kannatas ta süsteemse töökiusu all – teda alandati, koheldi ebaviiskalt ja temaga suheldi halvustaval viisil ning tööandja ei pakkunud talle kaitset
- kui töötaja tuli haiguslehel tagasi tööle, sai töötajast süsteemselt kolleegi poolse töökiusamise ohver
- ilma igasugust objektiivset põhjendust omamata hakati teda kollektiivsetel koosolekutel ja raamatukogu üldkasutatavates ruumides:
 - söimama, alandama, laiskuses süüdistama ja teiste kolleegide ees taga rääkima





Näide

TVK otsus
nr
4-1/801/20

TVK TUVASTAS:

- TVK tuvastas töölepingu ülesütle mise TLS § 91 lg 2 punktide 1 ja 3 alusel (töökohal kiusamise ja ebaväärika kohtlemise ning töökeskkonna ebaturv alisusest saadud tervisekahju tõttu)
- Samuti on tuvastatud, et töötaja andis tööandjale ja ka töökeskkonna volinikule teada töökiusamisest, kuid tööandja:
 - ei lahendanud töökeskkonnas töötajate vahelist erimeelsust, ei täitnud seadusest tulenevat kohustust ega pakkunud töötajale kaitset vaid lubas töötaja ebaväärikat kohtlemist kaastöötaja poolt



töötaja kasuks mõisteti TLS § 100 lg 4 alusel välja hüvitis netosummas **6986,76 eurot**

Viru
Maakohus
19.01.2021
otsus
2-20-10330

MAAKOHUS LEIDIS:

- hüvitise nõue 6986,76 euro (6 kuu keskmise töötasu) ulatuses on põhjendatud ja õiglane

Töökiusamise avaldumise vormid



Füüsiline

Ebatervislike tööülesannete tegemise kohustus;

Füüsilise jõuga ähvardamine ja väärkohtlemine või

Materiaalse kahju tekitamine kodus või töökohas



Virtuaalne

Leitud on, et tegemist võib olla potentsiaalselt isegi kõige kahjulikuma töökiusamise vormiga. Seda kolme elemendi tõttu, mis vaimse ja füüsilise töökiusamise vormi puhul puuduvad:

anonüümsus

avalikkus ja

juurdepääsetavus



Vaimne

Levinuim verbaalne kiusamine, mis väljendub näiteks:

Rünnakutes ohvri eneseväljenduse vastu (vahelesegamine, vaigistamine, ähvardused ja kriitika, sõimamine)

Rünnakutes sotsiaalsete suhete vastu (töötaja ja tema probleemide ignoreerimine, eraldamine kaaskolleegidest)

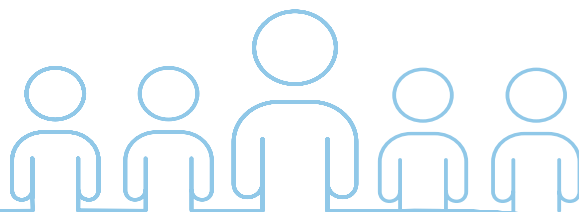
Sotsiaalses maine kahjustamises (kuulujuttude levitamine, naeruvääristamine, ohvri poliitiliste ja religioossete vaadete mõnitamine, perekondliku elu üle naermine)

Rünnakutes töövaliteedi vastu (tööülesannete mitteandmine või üleliigne andmine, kasutute või teostamatute ülesannete andmine, liigne kontrollimine, info varjamine)



Pikaajalisuse tegur

- Ühtne seisukoht puudub, kuid erinevates uuringutes on kiusamise ajaline periood varieerunud
 - 6–12 kuu vahel kuni määratlemata perioodideni
- Enim on lähtunud Rootsi professori ja psühholoogi Heinz Leymanni pakutud kuuekuulisest perioodist, kelle arvates sobib see periood töökiusamise tuvastamiseks, kuna:
 - töökiusamine toob endaga sageli kaasa psühholoogilisi terviseprobleeme ning
 - kuuekuulist perioodi kasutatakse tihti ka mitmete psühhiaatriliste häirete hindamisel
 - tekib võimalus eristada tavalisi tööstressoreid ja -konflikte töökiusamise olukordadest





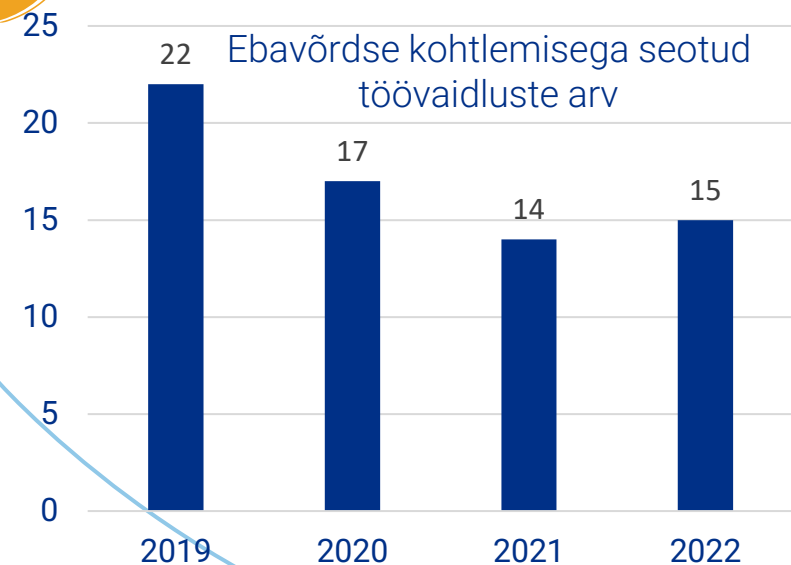
Töökiusamise pooled

- Töökiusamine ei pea tulenema otseselt tööandja esindajalt vaid võib tulla ka kolleegidelt ilma, et tööandja midagi ette võtaks (TVK otsus nr 4-1/1467/19).
- Kõige sagedamini on töökiusamist käsitlevates uuringutes töötajad tundnud töökiusamist:
 - juhendajate ja ülemuste poolt
 - vähemal määral kaastöötajate ning
 - kõige harvemini neist ametistaatuselt madalamal olevate inimeste poolt (M. Vipper, 2021)
- Töökaaslased kasutavad rohkem sotsiaalset isolatsiooni ja ründavad enam eraelu kui ülemuse poolne kiusamine seisneb tööga seotud käitumises (L. Viiroja, 2018)
- Kuna töökiusamise tuvastamiseks on oluline ka võimusuhte olemasolu, siis võib töökiusamise puhul kolleeg, kes teist kolleegi kiusab, saada oma võimu näiteks tööülesannetest või ametiühingute toetusest (M. Vipper, 2021)





Tööandja tegevus



TVK leiab, et olukord, kus emotsioonid juhivad töökeskkonda, tuleks vältida, ent olukorras, kus isiku ees, kellele on liiga tehtud ka vabandatakse, peaks vabandamine olema piisav ja heastama tehtud halva (TVKo 4-1/1467/19-17)

Tööandja ei ole esitanud ühtegi tõendit, mis väidet sisekontrolli läbiviimist ega selle tulemustest diskrimineerimise puudumise tuvastamise kohta kinnitab (4-1/1866/18)



[Loe lähemalt otsustest: Töövaidluskomisjoni otsused | Tööinspektsioon \(ti.ee\)](#)



Mis ei ole töökiusamine

- Seletuskirja küsimist avaldajat tööülesannete täitmise kohta ei saa lugeda töötaja diskrimineerimiseks, ülemääraseks ega ebamõistlikuks kontrolliks või töökiusamiseks (TVKo 4-1/1369/19)
- TVK hinnangul pole mittetunnustamine töökiusamine. Töötaja hindamine, kiituse esitamine on tööandja otsustada (TVKo 4-1/1582/19)
- Töötaja juhtis tähelepanu ettepanekute esitamisele arenguveestlustel ning koosolekul esitatud ettepanekud. TVK hinnangul on tööandjal õigus iseseisvalt otsustada, milliseid ettepanekuid enda ettevõttes rakendada ning mida mitte (TVKo 4-1/1582/19)
- Töötajale hoiatuse tegemine ei ole töötaja kiusamine, kui töötaja leiab, et on hoiatuse alusetult saanud, siis on tal õigus esitada vastuväited tööandjale, seda töötaja teinud ei ole (TVK 4-1/351/23)
- Mis puudutab töögraafiku koostamist, siis tööandja peab tööajakava koostamisel, etteteatamisel ja muutmisel käituma heauskselt ning võimalusel arvestama töötaja soovidega. Kui tööandja ühel korral ei arvesta töötaja soovidega, siis see ei kvalifitseeru kohe tööalaseks kiusamiseks (TVK 4-1/351/23)

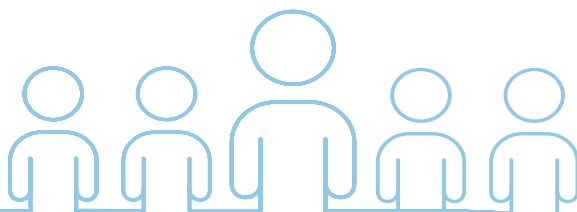




Mis ei ole töökiusamine

TVK on oma otsuses nr 4-1/1170/19 selgitanud, et:

- Tööandja ei ole tõendanud, et töötaja on oma käitumisega kahjustanud tööandja psühhosotsiaalset töökeskkonda
- Tööandja ei ole töötaja suhtlusmaneeeri suhtes töötajat hoiatanud, et kui töötaja oma käitumist ei muuda, ütleb tööandja töölepingu erakorraliselt üles
- Paar emotsionaalset vestlust võivad TVK hinnangul olla küll häirivad ja nendele on võimalik tähelepanu pöörata, et töötaja end muudaks
- Ent TVK hinnangul ei anna need paar olukorda alust usalduse kaotuseks või veel vähem õigustada töölepingu erakorralist ülesütlemist

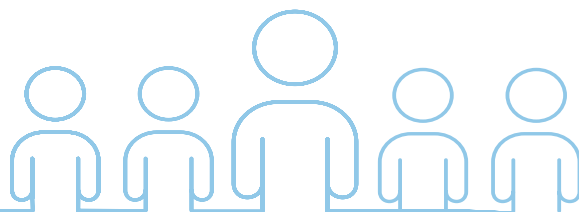




Mis ei ole töökiusamine

TVK on oma otsuses nr 4-1/351/23 selgitanud, et:

- Kohtupraktikas on leitud, et töökiusamine on vaenulik ja ebaeetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis
- Järelikult ei ole iga **ühekordne konflikt**, arusaamatus, tüli jne töökeskkonnas üldjuhul töökiusamine, vaid eeldatakse korduvat ebameeldivat käitumist
- Töötaja tõi välja konflikti kolleegiga, kuid komisjon leidis, et tegemist oli ühekordse arusaamatusega, mis lahenes ja istungil leidis kinnitust, et hiljem käitus kolleeg sõbralikult ja koostöö sai jätkuda
- Töötaja poolt esitatud tõendite pinnalt ei saa järeldada, et töötajat oleks pikaajaliselt ja süstemaatiliselt halvasti koheldud



Mida peab tööandja tegema?



Tagama

Kaitse diskrimineerimise eest;

Järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (TLS § 3)

Tööandja on kohustatud tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused (TLS § 28 lg 2 p 6)



Rakendada abinõusid:

Kohandama töökorralduse ja töökoha töötajale sobivaks;

Optimeerima töötaja töökoormust ;

Võimaldama töötajale tööpäeva või töövahetuse jooksul töötaja hulka arvatavaid vaheaegu nin ;

Parandama ettevõtte psühhosotsiaalsed töökeskkonda (TTOS § 91 lg 2)



Lahendada

Selgitada välja asjaolud asuda lepitaja rolli;

Teha töökiusamise toime pannud töötajale hoiatus;

Korraldada töö ümber ja paigutada töötaja teise tööruumi, vahetusse või osakonda ;

Õelda töökiusamise toime pannud töötaja tööleping erakorraliselt üles TLS § 88 lg 1 alusel, kui ülalnimetatud abinõud pole andnud tulemust.



Näide

Ringkonna-
kohtu otsus
nr 3-17-164

- Tööandja ei ole töökiusamise teema tõstatamisel ametnikku eiranud, tema pöördumisi pisendanud või tähelepanuta jätnud
- Ametniku esitatud väiteid on kontrollinud nii:
 - eetikakomisjon kui ka sisekontrolli osakond
 - samuti on toimunud kohtumised asutuse peadirektori, peadirektori asetäitja ja personalijuhiga
- Eeltoodu kinnitab asjaolu, et asutus võtab taolisi süüdistusi tõsiselt ning:
 - ei aktsepteeri organisatsiooni ja juhtide tasandil töökiusamise toimepanemist või ametivõimu kuritarvitamist ning
 - on valmis astuma asjakohaseid samme töökiusamise tuvastamiseks ja kaotamiseks



Mida saab töötaja teha töökiusamise korral?



Anna teada

oma otsesele ülemusele, töökeskkonnavolinikule, spetsialistile, personalitöötajale või tööandjale (soovitatavalt kirjalikult)



Kirjelda

konfliktsituatsiooni või ka olukorda pöördumises võimalikult täpselt



Kogu tõendid

näiteks tunnistajate ütlused, meilivestlused, helisalvestised, koosolekute protokollid



Hoiata

Tööandjat kiusamise jätkumise korral kavandatavatest tegevustest (töölepingu ülesütlemine)



Lahku

kui tööandja midagi ette ei võta ja olukorra lahendamiseks midagi ei tee, saab töötaja töölepingu üles öelda tööandja olulise kohustuse rikkumise tõttu TLS § 91 lg 2 alusel ja nõuda kahju hüvitamist



Emotsionaalne tugi

- Tuge saab ka sotsiaalkindlustusameti emotsionaalse toe ja hingehoiu telefonilt 116 123 (kell 10-24 vastavad kõnele emotsionaalse toe nõustajad ning kell 16-24 hingehoiu nõustajad).
- Infot leiab ka:
 - palunabi.ee
 - peaasi.ee
 - volinik.ee
 - ahistamine.ee
 - toetav.ee





Kasutatud allikad

- Lea Viirja (2018). Töökusamine ja selle esinemine ühe eesti tervishoiuteenuseid pakuva asutuse näitel. Tallinna Tervishoiu Kõrgkooli lõputöö
<http://194.126.99.106:8080/bitstream/handle/123456789/90/LeaVIIRJA.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Merilin Vipper (2021). Töökusamise mõiste reguleerimise vajalikkus Eesti õiguses1. Õiguskeel 2021/4
<https://www.just.ee/media/1491/download>
- Tööelu portaal
<https://tooelu.ee/et/66/tooalane-kusamine>
- Wikipedia
https://et.wikipedia.org/wiki/%C3%95iguskaitsevahend#cite_note-:2-1
- Postimees. Uuring: õigeaegselt ravimata depressioon läheb riigile maksma miljoneid eurosid
<https://tervis.postimees.ee/7348474/uuring-oigeaegselt-ravimata-depressioon-laheb-riigile-maksma-miljoneid-eurosid>



Tööelu tekitab küsimusi?

Tööinspeksioon teab vastuseid

Uuri esmalt www.ti.ee või www.tööelu.ee

**Ning kui küsimusele vastust ei leidnud,
siis:**

Helista nõustamisele 640 6000

Kasuta iseteenindus.ti.ee

Saada oma küsimus jurist@ti.ee

Kutsu töökeskkonna konsultant oma ettevõttesse ti@ti.ee