



Signe Riisalo
sotsiaalkaitseminister
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
info@mkm.ee

Teie 23.05.2024 nr 2-2/11450-1
Meie 13.06.2024 nr 1-12/40

Soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste seaduse eelnõu

Austatud minister

Täname eelnõu eest. Peame heaks mõtteks võrdse kohtlemise temaatikat käsitleda ühes seaduses kahe erineva seaduse asemel. Alljärgnevalt mõned ettepanekud eelnõu kohta.

Eesmärk peaks olema tagada võrdne kohtlemine kõikides tööga seotud olukordades (eelnõu § 1 lg 1 p 4).

Eelnõu § 1 lg 1 p 4 järgi seaduse eesmärgiks on tagada isikute võrdne kohtlemine töötajate huvide esindamise, töötajate ühingusse kuulumise, osalise tööajaga töötamise, tähtajalise töölepinguga töötamise ning tööülesannete renditööna täitmise põhjal.

Seaduse eesmärgiks ei peaks olema võrdse kohtlemise tagamine ainult kitsalt seaduses loetletud juhtudel ja seega ei peaks eelnõu §-s 1 lg 1 p 4 olev loetelu olema kinnine. Eesmärgiks peab olema võrdse kohtlemise tagamine kogu töösuhte kestel ja kõikides olukordades. Näiteks ka kaugtöö tegemisel, koolitamisel, lepingu lõpetamisel jms. Kehtiva VõrdKS § 2 lg 2 p 2 ja lg 3 kohaselt on praegu seaduse kohaldusala laiem kui eelnõus. *Palume § 1 lg 1 p 4 täiendada ja lisada punkti 4 lõppu tekst: "ja kõigis muudes töösuhtega seotud olukordades."*

Seadusega pandud kohustuste täitmine peab olema tagatud (eelnõu § 9-11)

Eelnõu teises peatükis (§ 9-11) on konkreetsed kohustused, mida peavad tegema riigi- ja kohaliku omavalitsuse üksused, haridus- ja teadusasutused ning ka tööandjad soolise võrdsuse ja võrdsete võimaluste edendamiseks. Jäab arusaamatuks, milline sanktsioon järgneb, kui eelnõu §-des 9-11 nimetatud kohustusi ei täideta.

Tööandja kohustused (eelnõu § 11 lg 2 p 4-6)

Eelnõu § 11 lg 2 p 4 kohaselt peab tööandja tegutsema nii, et tema tegevus toetaks nii meeste kui ka naiste, samuti eri vanuses isikute kandideerimist vabadele töö- ja ametikohtadele. Sama § lg 2 p 5 kohaselt peab tööandja võtma eri töö- ja ametikohtadele võimalikult võrdsel määral naisi ja mehi ning tagama neile soost ja vanusest sõltumata tööalaseks arenguks võrdsed võimalused. Sama § lg 2 p 6 kohaselt peab tööandja kujundama töötingimused sobivaks eri soost ja vanuses töötajatele ning looma töötajatele tingimused töö- ja pereelu ühitamiseks.

Eelnimetatud tööandja kohustused on seotud ainult meeste ja naiste võrdsuse ning töötajate vanusega. Tööandja peaks aga tagama võrdsed võimalused kõigile töötajatele kõikides olukordades nii kandideerimisel, tööalaste oskuste arendamisel, töötingimuste kujundamisel ja muudes olukordades. Näiteks töökohale kandideerimisel peaks olema võrdsed võimalused kõikidel inimestel sh ka näiteks puuetega inimestel, ametiühingusse kuuluvatel töötajatel jt. Paraku on esinenud juhtumeid, kus ametiühingusse kuuluv töötaja jäetakse kandideerimisel kõrvale või ta tööleping lõpetatakse ametiühingusse kuulumise tõttu. Tööandja peaks tööle võtma inimesi eelkõige tööalaste oskuste järgi ja tagama võrdsed võimalused tööalaseks arenguks kõigile töötajatele, mitte ainult meestele ja naistele ning eri vanuses töötajatele.

Seletuse andmise kohustus (eelnõu § 19)

Eelnõu § 19 järgi on tööandjal kohustus anda seletusi isikule, kes leiab, et teda on kaitsnud tunnuse põhjal diskrimineeritud või tema suhtes on rikutud seaduse § 18 lõigetes 1-3 sätestatud õiguseid või keelde. Eelnõu § 18 lõiked 1-3 käsitlevad osalise tööajaga, tähtajalise töölepinguga ja renditöötajana töötava töötaja võrdset kohtlemist.

Jääb arusaamatuks, miks muude diskrimineerimiskahtluste korral töösuhtes tööandja seletusi andma ei pea. Näiteks kui naistöötaja leiab, et talle ei võimaldata kaugtöö tegemist sarnaselt sama tööd tegevate meestöötajaga, siis ei saa ta eelnõu järgi tööandjalt selle kohta seletust nõuda. *Palume eelnõu § 19 lõike 1 lõpust välja jätta sõnad „käesoleva seaduse § 18 lõigetes 1-3 sätestatud õiguseid või keelde“.*

Eelnõu peaks sätestama ka reaalse tagajärje, kui olenemata kirjaliku taotluse saamisest isik, kellel on kohustus seletus esitada, seletusi ei anna.

Võrdsusvoliniku arvamuse andmise tähtaeg ja vorminõue (eelnõu § 29 lg 5)

Eelnõu § 29 lg 5 järgi võrdsusvolinik annab arvamuse 2 kuu jooksul alates ajast, kui saab selgeks, et avaldust ei ole võimalik lahendada nõustamise teel.

Arvamuse küsija seisukohalt on eelnõus toodud tähtaeg väga ebamäärane ja ei ole selge, kui kiiresti arvamuse saaks. Sisuliselt saab eelnõu järgi võrdsusvolinik ise arvamuse andmise tähtaega määrata. Kasutades analoogiat kehtiva seadusega võiks säilida üldine 2-kuuline tähtaeg avalduse esitamisest (VõrdKS § 17 lg 5).

Eelnõu § 29 lg 5 ei näe ette võrdsusvoliniku poolt antavale arvamusele vorminõuet. Võrdsusvolinik on erapooletu ja sõltumatu asjatundja ja tema kui eksperdi arvamus peaks olema kirjalikus vormis, et arvamust oleks võimalik esitada diskrimineerimise kahtluse korral võimalikule diskrimineerijale või ka diskrimineerimise vaidlusi lahendavale organile. *Palume eelnõu § 29 lõikesse 5 lisada arvamusele kirjaliku vormi nõue.*

Eelnõu peaks tagama diskrimineerimise nõude esitamise töösuhte lõppemisel (eelnõu § 29)

Riigikohus on otsuses nr 3-2-1-167-16 leidnud, et kui töötajat diskrimineeriti töölepingu ülesütlemisel, siis ülesütlemise tühisuse tuvastamisel mõistetakse rahaline hüvitus diskrimineerimise eest välja TLS § 109 lg 1 alusel.

Selleks, et saada hüvitist TLS § 109 alusel, peab töötaja esitama nõude töövaidluskomisjonile või kohtule 30 päeva jooksul töölepingu ülesütlemisavalduse saamisest (TLS § 105 lg 1). Seega peab töötaja, kes leiab, et teda diskrimineeriti töölepingu ülesütlemisel, nõudma diskrimineerimise tuvastamist ja

diskrimineerimise eest hüvitist 30 päeva jooksul töölepingu ülesütlemise avalduse saamisest ning on välistatud nõude esitamine 1 aasta jooksul päevast, millal töötaja sai teada või pidi teada saada kahju tekkimisest seoses diskrimineerimisega töösuhte lõpetamisel.

Diskrimineerimise kahtluse korral peaks isik saama abi võrdsusvolinikult, et otsustada, kas esitada diskrimineerimise tuvastamise nõue või mitte. Kuna võrdsusvolinikul on aega arvamuse andmiseks vähemalt 2 kuud ja tähtaega saab pikendada veel 2 kuud, siis töölepingu ülesütlemisel ei saa töötaja võrdsusvolinikult samasugust abi kui muudel diskrimineerimise kahtluse juhtudel.

Näeme lahendusena, et töölepingu ülesütlemisel või teenistuse lõppemisel peaks eelnõu sätestama üldisest voliniku arvamuse andmise tähtajast erandi. Selleks, et jõuaks vormistada avaldust töövaidluskomisjonile või hagiavaldust kohtule peaks volinik andma arvamuse vähemalt kahe nädala jooksul. Palume eelnõu § 29 täiendada uue lõikega: „*Diskrimineerimiskahtluse korral töölepingu ülesütlemisel või teenistusest vabastamisel annab volinik arvamuse 14 päeva jooksul avalduse saamisest*“.

Oleme valmis tehtud ettepanekuid täiendavalt selgitama ja arutama ka kõiki muid võimalikke lahendusvariante.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaia Vask
EAKLi esimees

Koostaja: Nelli Loomets
nelli.loomets@eakl.ee