

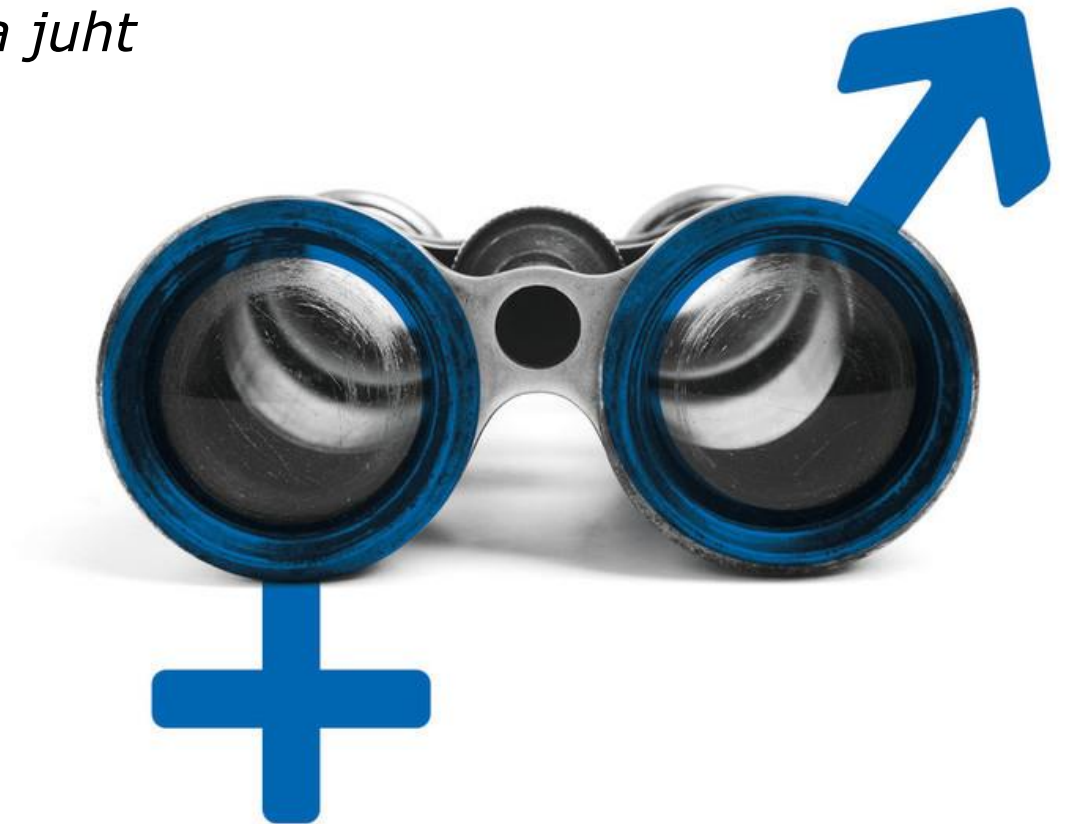
Töötajate ebavõrdne kohtlemine töö tasustamisel

Mida sellega ette võtta?

6. september 2018

Tambet Toomela

Tööõiguse ja andmekaitsevaldkonna juht



Ebavõrdne kohtlemine

Ebavõrdset kohtlemist ja sellega seotud õiguslike aspekte reguleerivad peamiselt soolise võrdõiguslikkuse seadus ja võrdse kohtlemise seadus

Eesmärgiks on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest soo, rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel

Diskrimineerimine töösuhtes võib esineda väga erineval moel, sealhulgas töökonkursil, töötingimuste kehtestamisel (sh töö tasustamisel) ja töösuhte lõpetamisel

Ebavõrdse kohtlemisega seotud peamised probleemid Eestis

Eestis on võrdse kohtlemisega seotud tööalastes küsimuses aastaid olnud peamisteks probleemideks meeste ja naiste palgalõhe ning vanurite diskrimineerimine (nii tööle saamisel kui töö tasustamisel)

Sotsiaalministeeriumi andmetel on 2018.a. meeste ja naiste üldine statistiline palgalõhe vähenenud ca 25%-ni, olles veel mõned aastad tagasi üle 30%

Üleüldiselt on viimastel aastatel mõnevõrra süvenenud rassiviha, samuti rahvuste vahelise vaenu õhutamine, mis on toonud kaasa diskrimineerimisega seotud vahejuhtumeid

Otsene ebavõrdne kohtlemine

Teatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras

Kaudne ebavõrdne kohtlemine

Näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud teatud tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda

Ebavõrdne kohtlemine versus diskrimineerimine

- Diskrimineerimiseks nimetatakse keelatud ebavõrdset kohtlemist
- Kas igasugune ebavõrdne kohtlemine on alati keelatud? Miks peaks olema ebavõrdne kohtlemine lubatud?
 - a) kõik isikud ei ole võrreldavas olukorras (sh töö tasustamisel)
 - b) kaudseks ebavõrdseks kohtlemiseks võib esineda mõjuv põhjus. Seadus sätestab kaudse diskrimineerimise keelu välistusega: *...välja arvatud juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.*
 - c) avalik huvi ja eeliste andmine erikategooriatele (nt AÜ liikmed, rasedad, alaealised)

Töötaja õiguskaitsevahendid diskrimineerimise korral

- Pöördumine diskrimineerimiskahtlusega isiku (tööandja) poole
- Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik
- Õiguskantsler (lepitusorgan)
- Töövaidluskomisjon
- Kohus

Voliniku, komisjoni ja kohtu menetluses jagatud (tegelikult ümberpööratud) tõendamiskoormis

Hüvitatakse nii varaline kui mõistlikus ulatuses mittevaraline kahju

Mida saaks tööandja ette võtta diskrimineerimisvaidluste ennetamiseks?

- Kehtestada võrreldavatele töökohtadele võimalikult sarnased töötingimused (sh töötasu määrad)
- Töönorm – parim abimees õiglaseks tasustamiseks ja eriti otsese diskrimineerimise vältimiseks
- Arvestada järjepidevalt töötajate tehtava töö dünaamikaga, sealhulgas muuta töötingimusi kui olude muutuste tõttu satuvad võrreldavad töötajad erinevasse olukorda või kohalduvad erinevas olukorras töötajatele ebaõiglasele samad tingimused
- Vastata õigeaegselt töötajate diskrimineerimist puudutavatele küsimustele ja kaebustele ning näidata pühendumist olukorrale lahendusele leidmisel

Tänan!

Tambet Toomela

Vandeadvokaat, partner

t: 622 9990

e: tambet.toomela@eversheds-sutherland.ee

eversheds-sutherland.com

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2018. All rights reserved.