

# TÖÖVÄGIVALD, KIUSAMINE NING DISKRIMINEERIMINE TÖÖKOHAL

## Taustainfo ja selgitus

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) avaldas 2011. aasta veebruaris aruande, mille järgi on 5-20% Euroopa töötajatest on töökohal kogunud vägivalda ja ahistamist. Seega iga viies töötaja on kogunud vägivalda. Töövägivald on töötavatele inimeste tööohutusele ja heaolule suur, ent üsna varjatud probleem. Et seda probleemi lahendada, peaksime teadvustama töövägivalda, kiusamist ja ahistamist.

Kiusamine tööil on Euroopa töökeskkonnas tõsine probleem, mille tekitatud kahju on märkimisväärne nii töötajale kui ka organisatsioonile. Kiusamist tuleb pidada ebaeetiliseks ja rõhuvaks käitumiseks ning seetõttu töökeskkonnas vastuvõetamatuks.

Vägivallajuhtumite tagajärjed – nt vigastused, traumajärgne stressihäire, haiguspuhkus või kehvad töötulemused – võivad olla äärmiselt tõsised nii üksikisiku kui ka organisatsiooni jaoks.

## Mida mõistetakse töövägivallana, mis on töökiusamine, ahistamine või diskrimineerimine?

Töövägivallana mõistetakse füüsilist või vaimset vägivalda töökohal. Seejuures eristatakse organisatsioonisisest ja välist vägivalda:

- Organisatsioonisisese töövägivalla all mõistetakse kiusamist töökohal ehk korduvat põhjendamatu käitumist töötaja või töötajate rühma suhtes, mis põhjustab riske nende tervisele ja ohutusele.
- "Välise" töövägivalla mõiste hõlmab üldiselt organisatsiooniväliste inimeste, sealhulgas ostjate ja klientide poolt tekitatud solvanguid, ähvardusi, füüsilist või psühholoogilist kallaletungi töötaja vastu, mis seab ohtu tema tervise, ohutuse ja heaolu. Vägivallal võib olla ka rassiline või seksuaalne suunitlus, mida võib vaadelda diskrimineerimisena.

Töövägivald on ka sundimine tervistkahjustavate ülesannete täitmisele või ähvardamine kehalise vägivalla kasutamisega.

Üks töövägivalla avaldumisvorm on töökiusamine. Kiusamine töökohal on korduv põhjendamatu käitumine töötaja või töötajate rühma suhtes, mis põhjustab riske nende tervisele ja ohutusele ja mis võib ilmneda:

- suhtlemise piiramises ehk konkreetse töötaja ignoreerimine, tööks vajaliku info varjamine;
- isiku maine kahjustamises, näiteks laimu levitamise, naeruvääristamise, avaliku alandamise või solvamise teel;
- ametipositsiooni kahjustamises mõttetute või teostamatute tööülesannete andmise, võimatute tähtaega määramise, liigse kontrolli või pideva põhjendamatu kritiseerimise kaudu või
- otseses psüühilise tervise kahjustamises karjumise, sõimamise, ähvardamise või süütunde tekitamise näol.

Sageli tähendab kiusamine võimu väär- või kuritarvitamist, kus kiusatavatel on raske end kaitsta

Ahistamine on mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Töölalases kontekstis kasutab teo sooritaja tihti teo elluviimisel oma võimupositsiooni. Ahistaja ei austa teist

inimest, tahab teda alandada või peab teda alaväärseks mõne tema lahutamatu tunnuse tõttu – näiteks sugu, rahvus, nahavärv, seksuaalne sättumus, vanus, puude olemasolu või usulised või mis tahes muud veendumused. Töökeskkonnas võivad ahistava käitumise näited olla häirivad naljad ja märkused, alandavad kommentaarid, ähvardused, mõnitamine, põhjendamatu kritiseerimine<sup>1</sup>.

Diskrimineerimine tähendab inimes(t)ele mingite kitsenduste seadmist, ebasoodsama olukorra kujunemist, mis vähendab nende õiguste kasutamise/teostamise võimalusi ainuüksi nende rassi, nahavärv, soo, usuliste, poliitiliste või muude veendumuste, seksuaalse sättumuse, rahvusliku või etnilise päritolu või muu asjaolu tõttu.

### **Kas see on minu mure ja miks sellega tegelema peab?**

Töövägivald puudutab nii töötajaid kui tööandjaid, kuna ohvriks võivad sattuda mõlema poole esindajad. Tööandja ja töötaja peavad teadvustama, et kannatamine töövägivald all ei pruugi põhjustada muutusi üksnes inimese psüühilises seisundis, vaid püühilise pingega kaasnevad ka kindlad muutused mujal organites ja organsüsteemides. Põhjuseks on kogu organismi haarav stress-situatsioon, mis kasvab üle distressiks (võimetus toime tulla stressiga). Selle tulemusena võidakse muutuda vastuvõtlikumaks haigustele või võivad kujuneda psühhosomaatilised haigused või -tervisehäired.

Ahistamine, töökiusamine või vägivald töökohal tekitab stressi, mis võib nõuda pikaajalist haiguspuhkust ja isegi viia suitsiidini. Majandustagajärjeks on vähene tootlikkus, sageli esinev töölt puudumine haiguse tõttu, personali pidev vahetumine ja töövõime vähenemise tõttu tööturul eemale jäämine.

Vägivalda saab ära hoida kahel tasandil. Esimesel tasandil on eesmärgiks peamiselt vägivaldaaktide ilmumise ärahoidmine või vähemalt vähendamine. Teisel tasandil – kui vägivaldaakt on toimunud – vajab intsidendi läbi elanud isik toetust. See peaks vähendama vägivald kahjulikku mõju ja ära hoidma mis tahes süütunde, mis võib ohvris tekkida pärast toimunut, ning võib takistada kaebuse esitamist. Vahel võib olla raske eristada kiusamist ja isikutevahelisi konflikte. Kõige tõhusam võiks olla strateegia, mis on suunatud nii üksikisikutele kui ka psühhosotsiaalse töökeskkonna parandamisele. Töötajate ja nende esindajate kaasamine on väga tähtis.

### **Regulatsioon seadustes**

Euroopa Liidu tööohutust ja tervishoidu käsitleva raamdirektiivi 89/391/EMÜ kohaselt on tööandjad kohustatud tegelema tööstressiprobleemiga. Nimetatud direktiivi ja sellest tulenevate liikmesriigi tasandi õigusaktide järgi kuulub tööstress tervishoiu ja tööohutuse õigusliku reguleerimise alla. Suuniseid tööandjatele sisaldab ka Euroopa raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal.

Eestis kehtiva tervishoiu ja tööohutuse seaduse (TTOS) kohaselt lasub tööandjal kohustus luua ja tagada töötaja tervisele ohutu töökeskkond, muuhulgas ka tema vaimsele tervisele ohutud töötingimused. Eelnimetatud kohustus on sätestatud ka töölepingu seaduse (TLS) §-s 28, mis reguleerib tööandja kohustusi üldiselt.

Vastukaaluks tööandja kohustustele peab ka töötaja osalema ohutu töökeskkonna loomisel, järgides tervishoiu ja tööohutuse nõudeid. Seejuures omab ta õigust nõuda tööandjalt tervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavaid töötingimusi.

---

<sup>1</sup> Täpsemalt saab ahistamise kohta lugeda soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kodulehelt: <http://www.vordoigusvolinik.ee/naiste-ja-meeste-vordoiguslikkus/soolise-vordoiguslikkuse-moiste/mis-on-sooline-diskrimineerimine/otsene-sooline-diskrimineerimine/sooline-ahistamine/>

TLS §-st 15 tulenevalt on töötaja kohustatud tegema tööülesannete täitmiseks koostööd teiste töötajatega ja hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara.

Töövägivallaga võib kaasneda ka töötaja ebavõrdne kohtlemine. TLS § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtteid ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele (VõrdKS) ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele (SoVS).

Vastavalt võrdse kohtlemise seadusele tähendab võrdse kohtlemise põhimõte, et ei esine diskrimineerimist rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu.

Diskrimineerimine on tööelus keelatud töö saamise, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, töö- või teenuse osutamise lepingu sõlmimisel ja lõpetamisel, ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, edutamisel, kutseõppes, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel.

Kui töötajal on kindlad faktid, et teda on rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu tööandja juures diskrimineeritud, siis võib ta pöörduda alustuseks tööandja poole ebavõrdse kohtlemise lõpetamise ja kahju hüvitamise nõudes.

Juhul, kui tööandja töötaja nõuet ei tunnista ja keeldub nõudele reageerimast, siis on töötajal võimalus pöörduda töövaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse või lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole.

### **Kust leiab rohkem infot**

1. Tööelu portaali: <http://www.tooelu.ee/et/tootajale/tookeskkond/Tookeskkonna-ohutegurid/psyhholoogilised-ohutegurid>
2. Eesti Inimõiguste keskuse koduleht: <https://humanrights.ee/teemad/vordne-kohtlemine/>
3. Võrdõigusvoliniku kantselei, 2016 väljaanne: [Töökius. Psühholoogiline eneseabi](http://www.vordoigusvolinik.ee/vordne-kohtlemine/) ning võrdse kohtlemise kohta: <http://www.vordoigusvolinik.ee/vordne-kohtlemine/>
4. Psühhosotsiaalsed ohutegurid tööl (Euroopa Vanemtööinspektorite Komitee juhendmaterjal): <http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Psuhhosotsiaalsed-ohutegurid-tool---taustainfo.pdf>
5. Stressi ja psühhosotsiaalsete riskide juhtimise e-juhend (EU-OSHA): <https://osha.europa.eu/et/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>
6. Juhis psühhosotsiaalsete ohtude kontrollimiseks töökohal (Euroopa Vanemtööinspektorite Komitee materjal): <http://www.tooelu.ee/UserFiles/Sisulehtede-failid/Teemad/Psuhhosotsiaalsete-ohuteguritega-seotud-teemad/Juhis-psuhhosotsiaalsete-ohtude-kontrollimiseks-tool-luhike-.pdf>

## **KÄITUMISJUHTIS TÖÖANDJALE TÖÖVÄGIVALLAGA TEGELEMISEKS**

### **1. Selgita välja, kus on probleem**

- hinda töökeskkonna riskide seas ka töövägivallaga seotud riske;
- vii läbi perioodilisi töötaja rahuloluuringuid või koosta lühike küsimustik töövägivalla ilmingute tuvastamiseks;
- anna töötajatele võimalus pöörduda juhtkonna poole anonüümselt.

### **2. Otsusta, mida riskide vähendamiseks ette võtta**

- koosta tegevuskava töövägivalla juhtumite ennetamiseks ja nendega tegelemiseks;
- kehtesta töötajatele konkreetsed käitumisreeglid ja anna selge sõnum organisatsiooni väärtushinnangutest;
- määratle tööandjale vastuvõetavad ja vastuvõetamatud tegevused.
- teavita, kuidas saada abi kiusamise puhul;
- määra kontaktisikud, kelle vahendusel probleemide lahendamine toimub ehk isikud, kelle poole töötaja oma probleemiga pöörduda saab ja kuidas toimub juhtumiga seotud info edastamine nii organisatsioonis sees kui ka väljaspool organisatsiooni;
- selgita juhtide, otseste ülemuste, kontaktisikute, töökeskkonnaspetsialisti ja – voliniku, töötajate usaldusisiku ning ametiühingu esindajate rolle.

### **3. Tegutse**

Vii kavandatud tegevused ellu ja registreeri kõik töövägivalla ilmingud. Pea täpset arvestust:

- Mis juhtus (juhtumi kirjeldus)?
- Millal ja kus juhtum aset leidis?
- Kellega juhtus (ohver, kiusaja/ahistaja/ründaja, tunnistajad/pealtnägijad)?
- Milline oli juhtumi tagajärg? Tekkinud hingeline/füüsiline kahju juhtumis osalenud isikutele ja organisatsioonile tervikuna, juhtumiga tegelemiseks kulunud aeg
- Millised abinõud olukorra lahendamiseks tarvitusele võeti?

### **4. Kontrolli tegevuse tulemust alustades 1. etapist ja selgita välja, kus on probleem**

#### **Ära unusta, et tööandjal on õigus ja võimalus:**

- teha vägivallatsevale töötajale hoiatus\*;
- korraldada töö ümber ja paigutada töötaja teise tööruumi või osakonda;
- öelda vägivallatsenud töötaja tööleping erakorraliselt üles TLS § 88 lg 1 alusel, kui ülalnimetatud abinõud pole andnud tulemust;
- nõuda vägivallatsenud töötajalt kahjutasu, kui viimase tegevus on tööandjale tekitanud varalise kahju.

\* Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata. Selliseks olukorraks võib näiteks olla töötajapoolne füüsiline vägivald või korduv verbaalne rünnak teise töötaja suhtes või ka kolmandate isikute vastu tööülesannete täitmisel, millega põhjustatakse tööandja usalduse kaotus või kolmanda isiku usaldamatus tööandja vastu. Nimetatud olukordades võib tööandja TLS § 97 lg 3 kohaselt töölepingu üles öelda etteteatamistähtaega järgimata.

## **KÄITUMISJUHMIS TÖÖTAJALE TÖÖVÄGIVALLA VÕI DISKRIMINEERIMISE OHVRIKS SATTUMISEL**

### **1. Ära jää oma murega üksi**

Kui tunned ennast tööl halvasti, sest sind rünnatakse, ähvardatakse või kiustakse, pöördu abi ja nõu saamiseks töötajate usaldusisiku, töökeskkonnavoliniku või töötajate poolt valitud töökeskkonnanõukogu liikmete poole.

### **2. Informeeri tööandjat**

Teata oma probleemist vahetule juhile, töökeskkonnaspetsialistile, tegevjuhile või juhatuse liikmetele. Rääkimisest alati ei piisa, seega teavita tööandjat ka kirjalikult.

### **3. Füüsilise vägivalla korral pöördu kindlasti politseisse**

### **4. Võta ühendust Tööinspeksiooniga**

Kui tööandja poolt rakendatavad abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna turvalisust ja ohutust või kui tööandja keeldub probleemiga tegelemast, pöördu tööandja tegevuskohajärgse tööinspektori poole. Tööinspeksiooni kontaktandmed leiad [siit](#).

### **5. Diskrimineerimise korral pöördu arvamuse saamiseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole**

Võrdõigusvoliniku poole võib pöörduda igaüks, kes kahtlustab, et teda on diskrimineeritud tema soo, rahvuse, rassi või nahavärvuse, usundi, veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu. Voliniku kantseleist saab abi ka siis, kui inimest on koheldud ebasoodsalt seoses tema lapsevanemaks olemise või perekondlike kohustuste tõttu või selle tõttu, et ta kuulub ametiühingusse.

Võrdõigusvolinik nõustab ja abistab inimesi, kes kahtlustavad, et neid on diskrimineeritud. Muu hulgas aitab volinik kohtusse või töövaidluskomisjoni avalduse või hagi koostamisel. Volinik võib alustada diskrimineerimiskahtluse korral uurimist, mille tulemusel valmib õiguslik hinnang ehk voliniku arvamus. Rohkem infot: <http://www.svv.ee/>

### **6. Nõua tööandjalt töövägivalla ja/või diskrimineerimise lõpetamist ja kahjutasu**

Töötajagi peab järgima hea usu ja mõistlikkuse printsiipi ning tegema kõik endast oleneva, et töölepingu erakorralist ülesütlemist vältida ja andma tööandjale võimaluse olukorra lahendamiseks, välja arvatud juhul, kui töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.

Kahju hüvitamise nõue ei teki mitte ainult seoses töötaja diskrimineerimisega, vaid ka muudel juhtudel kui töötaja tervis töökeskkonna tõttu kahjustada saab. TTOS § 14 lg 5 p 6 kohaselt on töötajal õigus saada tööst põhjustatud tervisekahjustuse eest hüvitist võlaõigusseaduses (VÕS) sätestatud ulatuses.

Diskrimineerimise, ebavõrdse kohtlemise ja töövägivalla lõpetamiseks ning kahju hüvitamise nõudmiseks on võimalus pöörduda töövaidluskomisjoni või kohtusse või lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole.

### **7. Kui muu enam ei aita, siis ütle tööleping üles**

Kui kõik eelnimetatud võimalused on kasutatud, kuid töö jätkamine tundub siiski võimatu, tasub oma tervise huvides kaaluda teise töö otsimist ja töölepingu ülesütlemist.

Kui tööandja töötaja korduvatele pöördumistele ei reageeri või kui töötaja ei saa tööandjapoolse rikkumise erilise raskuse tõttu töösuhet jätkata, tekib töötajal õigus töölepingu erakorraliselt üles öelda töölepingu seaduse § 91 lg 2 alusel.

Eelkirjeldatud põhjusel töölepingu ülesütlemisel, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja 3 kuu keskmise töötasu ulatuses. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurust muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid.