

Töövägivald 2012

Taustainfo ja selgitus

Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Agentuur (EU-OSHA) avaldas 2011. aasta veebruaris aruande, mille järgi 5-20% Euroopa töötajatest on töökohal kogenud vägivalda ja ahistamist. Seega iga viies töötaja on kogenud vägivalda. Töövägivald on töötavatele inimeste tööohutusele ja heaolule suur, ent üsna varjatud probleem. Et seda probleemi lahendada, peame teadvustama töövägivalda, kiusamist ja ahistamist. Vägivallajuhtumite tagajärjed – nt vigastused, traumajärgne stressihäire, haiguspuhkus või kehvad töötulemused – võivad olla äärmiselt tõsised nii üksikisiku kui ka organisatsiooni jaoks.

Täismahus kokkuvõtet ESNER uuringu tulemustest eesti keeles saab lugeda:

http://osha.europa.eu/et/publications/reports/et_esener1-summary.pdf

Tööinspeksiooni statistika

Tööinspeksiooni poole pöördui seoses ähvarduste, solvangute või ahistamisega töökohal kirjateel või tööinspektori vastuvõtule tulles 2011. aastal 74 korral. Võrdlusena saab välja tuua, et 2010. aastal pöördui 94 korral ja 2009.aastal 60 korral. Eelnimetatud arvudes ei kajastu aga juristi infotelefonile laekunud kaebused.

Töövaidluskomisjonile esitati ebavõrdse kohtlemise tuvastamise nõue 2011. aastal 13 avalduses, 2010. aastal 9 ja 2009. aastal 12 avalduses.

Mida mõistetakse töövägivallana?

Töövägivallana mõistetakse füüsilist või vaimset vägivalda töökohal. Seejuures eristatakse organisatsiooni sisest 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.

Üks töövägivalla avaldumisvorme on töökiusamine, mis võib ilmned:

- suhtlemise piiramises ehk konkreetse töötaja ignoreerimises, tööks vajaliku info varjamises;
- 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, söimamise, ähvardamise või süütunde tekitamise näol.

Ka töötaja sundimine tervistkahjustavate ülesannete täitmisele või ähvardamine kehalise vägivalla kasutamisega on vaadeldav töövägivallana.

“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.

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 psüühilise pingega kaasnevad ka kindlad muutused 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 või vägivald töökohal tekitab stressi, mis võib nõuda pikaajalist töövõimetust ja isegi viia suitsiidini. Majandustagajärjeks on vähene tootlikkus, sageli esinev töölt puudumine haiguse tõttu, personali pidev vahetumine ja töövõimetuspensionile jäämine.

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 tema vaimsele tervisele ohutud töötingimused. Eelnimetatud kohustus on sätestatud lisaks töölepingu seaduse (TLS) §-s 28, mis reguleerib tööandja kohustusi üldiselt.

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

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.

Töövägivald on 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 ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et ei tohi diskrimineerida soo, rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu.

Kui töötajal on kindlad faktid, et teda on eelnimetatud tunnuste tõttu diskrimineeritud, siis võib ta pöörduda tööandja poole ebavõrdse kohtlemise lõpetamise ja tekitatud kahju hüvitamise nõudega.

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

Kahju hüvitamise nõue

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.

Võlaõigusseaduses reguleerib kahju hüvitamist 7. peatükk §-d 127 – 140, kuid lisaks võib töötajal tekkida lepinguvälise kahju hüvitamise nõue VÕS §-de 1045 – 1047 alusel.

Eelnimetatud nõuetega saab pöörduda tööandja ja vajadusel kohtu poole.

Kui ainus lahendus on töölepingu lõpetamine

Kui töötaja ei järgi seadusest tulenevaid kohustusi või tööandja poolt kehtestatud reegleid, on tööandjal võimalus juhtida töötaja tähelepanu esinenud rikkumistele ja hoiatada, et rikkumiste jätkumise korral võib tööandja temaga sõlmitud töölepingu erakorraliselt üles öelda töölepingu seaduse § 88 lg 1 alusel. Kuid seejuures ei tohi tööandja unustada töösuhetes kehtivat hea usu ja mõistlikkuse printsiipi ning peab tegema kõik endast oleneva, et töötaja mõistaks oma üleastumise sisu ja võimalikke tagajärgi.

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

Ka töötaja omab õigust töölepingu üles öelda, kui ta on sattunud töövägivalla ohvriks ja tööandja ei ole midagi ette võtnud probleemide lahendamiseks. Töötaja õigus tuleneb TLS § 91 teisest lõikest, mille kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel.

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

Kui töötaja ütleb töölepingu erakorraliselt üles eelkirjeldatud põhjusel, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses TLS § 100 lg 4 alusel. Kohus või töövaidluskomisjon võib hüvitise suurst muuta, arvestades töölepingu ülesütlemise asjaolusid ja mõlema poole huvisid.

TLS § 98 teise lõike kohaselt ei pea töötaja tööandjale töölepingu erakorralisest ülesütlemisest ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni.

KÄITUMISJUHIS TÖÖANDJALE

1. Selgita välja, kus on probleem

- hinda töökeskkonna riskide seas ka töövägivallaga seotud riske;
- vii läbi perioodilisi töötaja rahulolu-uuringuid 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 konkreetset käitumisreeglid ja anna selge sõnum organisatsiooni väärtushinnangutest;
- määratle tööandjale vastuvõetavad ja vastuvõetamatud käitumisviisid;
- teavita, kuidas saada abi kiusamise ja muude töövägivalla ilmingute puhul;
- määratle kontaktisikud, kelle vahendusel probleemide lahendamine toimub ehk isikud, kelle poole töötaja oma probleemiga pöörduda saab;
- selgita kuidas toimub juhtumiga seotud info edastamine nii organisatsiooni sees kui väljaspool;
- selgita juhtide, otseste ülemuste, kontaktisikute, töökeskkonnaspetsialisti ja –voliniku, töötajate usaldusisiku ning ametiühingu esindajate rolli.

3. Tegutse.

- Ole ise organisatsiooni väärtushinnangute kandja ja näita töötajate head eeskuju!
- Vii kavandatud tegevused ellu ja registreeri kõik töövägivalla ilmingud. Pea täpset arvestust:
 - Mis juhtus? Juhtumi kirjeldus
 - Mis kell ja kus juhtum aset leidis?
 - Kellega juhtus? Ohver, kiusaja/ahistaja/ründaja, tunnistajad/pealtnägijad
 - Milline oli juhtumi tagajärg? Tekkinud hingeline/füüsiline kahju juhtumis osalenud indiviididele ja organisatsioonile tervikuna, juhtumiga tegelemiseks kulunud aeg
 - Millised abinõud olukorra lahendamiseks tarvitusele võeti?
 - Kas ja kuidas olukord lahenes?

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

Ära unusta, et tööandjal on õigus ja võimalus:

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

KÄITUMISJUHIS TÖÖTAJALE

1. Ära jää oma murega üksi.

Kui tunned ennast tööl halvasti, sest sind rünnatakse, ähvardatakse või kiusatakse, 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 tööinspektoriga.

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: <http://www.ti.ee/index.php?page=7&>

5. Diskrimineerimise kahtluse korral pöördu arvamuse saamiseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole www.svv.ee

6. Nõua tööandjalt vägivalla lõpetamist ja kahjutasu.

Vägivalla lõpetamise ja kahjutasu nõudmiseks saab pöörduda ka kohtusse.

Kui leiad, et sind on koheldud tööandja juures ebavõrdselt soo, rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu, siis on võimalus pöörduda ebavõrdse kohtlemise lõpetamiseks ja kahju hüvitamise nõudega töövaidluskomisjoni või kohtusse või lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole.

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

Kui töö jätkamine tundub võimatu, tasub oma tervise huvides kaaluda teise töö otsimist ja töölepingu ülesütlemist.

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