

TARTU ÜLIKOOL
ÕIGUSTEADUSKOND
TSIVILÕIGUSE ÕPPETOOL

Lille Uibo

SEKSUAALNE AHISTAMINE TÖÖKOHAL

Magistritöö

Juhendaja

Prof Merle Muda

Tartu

2014

SISUKORD

KASUTATUD LÜHENDID	4
SISSEJUHATUS	5
1. SEKSUAALSE AHISTAMISE OLEMUS	11
1.1. Seksuaalset ahistamist keelustava regulatsiooni kujunemine	11
1.2. Seksuaalse ahistamise tunnused.....	15
1.2.1. Ahistatule soovimatu käitumine või tegevus	15
1.2.2. Seksuaalse olemusega käitumine või tegevus.....	17
1.2.3. Sõnaline, mittedõnaline või füüsiline käitumine või tegevus.....	21
1.2.4. Käitumise või tegevuse isiku väärkust alandav eesmärk või tegelik toime	23
1.3. Poolte suhtumine käitumisse või tegevusse.....	26
1.3.1. Ahistatu suhtumine käitumisse või tegevusse.....	26
1.3.2. Ahistaja suhtumine käitumisse või tegevusse	28
2. TÖÖTAJA JA TÖÖANDJA KOHUSTUSED SEKSUAALSE AHISTAMISE ÄRAHOIDMISEL NING SEKSUAALSE AHISTAMISE TUVASTAMINE.....	32
2.1. Tööandja ja töötaja kohustused seksuaalse ahistamise ärahoidmisel	32
2.1.1. Tööandja kohustused.....	32
2.1.2. Töötaja kohustused.....	34
2.2. Seksuaalse ahistamise tuvastamine.....	36
2.2.1. Jagatud tõendamiskohustus	36
2.2.2. Tõendite usaldusväärsus.....	38
3. VASTUTUS SEKSUAALSE AHISTAMISE KORRAL	44
3.1. Üldisloomustus.....	44
3.2. Õiguskaitsevahendid	46
3.2.1. Kahju hüvitamise nõue.....	46
3.2.1.1. Kahju tekitava käitumise lõpetamise ja varalise kahju hüvitamise nõue.....	46
3.2.1.2. Mittevaralise kahju hüvitamise nõue.....	47

3.2.2. Töölepingu erakorraline ülesütlemine.....	50
3.2.2.1. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt.....	50
3.2.2.2. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt.....	52
3.3. Distsiplinaarvastutus.....	55
3.3.1. Töö või töökoha ümberkorraldamine.....	55
3.3.2. Hoiatamine.....	55
3.3.3. Rahaline trahv.....	57
3.3.4. Töölepingu peatamine.....	57
3.4. Karistusõiguslik vastutus.....	58
3.4.1. Vastutus väärteo eest.....	58
3.4.2. Vastutus kuriteo eest.....	60
KOKKUVÕTE.....	62
SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE.....	70
KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU.....	79
KASUTATUD NORMATIIVMATERJALIDE LOETELU.....	83
KASUTATUD KOHTU – JA TÖÖVAIDLUSKOMISJONIDE PRAKTIKA LOETELU	85

KASUTATUD LÜHENDID

KarS – karistusseadustik

PS – Eesti Vabariigi põhiseadus

TDVS – töötajate distsiplinaarvastutuse seadus

TLS – töölepingu seadus

TsMS – tsiviilkohtumenetluse seadustik

TsÜS – tsiviilseadustiku üldosa seadus

SoVS – soolise võrdõiguslikkuse seadus

VõrdKS – võrdse kohtlemise seadus

VÕS – võlaõigusseadus

SISSEJUHATUS

Maailmas levinud stereotüübi kohaselt tähendab seksuaalne ahistamine töö, et võimukas meesülemus ahistab seksuaalselt õblukest naissekretäri. Ka Eestis peetakse seksuaalset ahistamist argiteadvuses enamasti tööellu kuuluvaks nähtuseks: stereotüübi kohaselt on see eelkõige meesülemuse ebameeldiv seksuaalne tähelepanu naisalluva suhtes.¹

2010. aastal Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi poolt läbi viidud Euroopa töötingimuste viienda uuringu käigus uuriti töö kokkupuutumist isikule kahjustavalt mõjuva kuue erineva sotsiaalse käitumisega. Verbaalse kuritarvitamise (sõimamise), soovimatu seksuaalse tähelepanu ning ähvardava ja alandava käitumisega kokkupuutumist uuriti viimase kuu jooksul. 11 protsenti oli kogenud verbaalset kuritarvitamist, viis protsenti oli kogenud ähvardavat ja alandavat kohtlemist ja kaks protsenti oli kogenud soovimatut seksuaalset tähelepanu. Märkimisväärne sooline erinevus oli seksuaalkäitumise hindamisel – naised olid saanud peaaegu kaks korda rohkem soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks kui mehed. Füüsilise vägivalda, kiusamise ja ahistamisega ning seksuaalne ahistamisega kokkupuutumist hinnati viimase aasta jooksul. Tulemuste kohaselt neli protsenti töötajatest raporteeris kiusamise või ahistamise kogemist, üks protsent oli kogenud füüsilist vägivalda ainult ja üks protsent töötajatest avaldas, et on eelneva aasta jooksul kogenud seksuaalset ahistamist. Tuvastati samuti, et ainult seksuaalse ahistamise puhul ilmneb märgatav sooline erinevus – naised on peaaegu kolm korda rohkem kogenud seksuaalset ahistamist kui mehed. Sooline erinevus joonistub eriti selgelt välja, kui vaadelda andmeid riigiti.²

Kaardistamiseks eestimaalaste hoiakuid, arvamusi ja kogemusi naiste ja meeste võrdõiguslikkuse ning ebavõrdsuse küsimustes, viidi 2009. aasta suvel Eestis läbi elanikkonnaküsitlus „Soolise võrdõiguslikkuse monitooring“, mille käigus küsitleti 1517 inimest vanuses 15–74 aastat. Monitooringu tulemuste kohaselt 25 protsenti vastanutest oli tajunud seksuaalset ahistamist (sh töökaaslase/kolleegi, ülemuse ja kliendi poolt), puutudes kokku ühe või enama seksuaalse ahistamise viisiga, ning naiste ja meeste vaheline jaotumus erines erinevate ahistamise viiside vahel.³

¹ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2010, Sotsiaalministeerium, 2010, lk 147. – Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V2ljaanded/Toimetised/2010/toimetised_20101.pdf. 28.04.2014.

² Fifth European Working Conditions Survey (Eurofound 2012). Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012, lk 57. – Arvutivõrgus: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>. 28.04.2014.

³ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009 (viide 1), lk 147.

Nii naiste kui ka meeste seas oli selliste kogemustega inimesi kõige rohkem noorte, alla 25-aastaste seas. Naised olid puutunud selliste olukordadega kokku veidi enam kui mehed. Paljudel juhtudel oli ahistajaks keegi sõpruskonnast või perekonnast. Enim levinud ahistamise viisiks oli vastassugupoole esindaja poolne kahemõtteliste ebameeldivate anekdootide või nilbuste rääkimine, mida oli kogunud 20 protsenti naisi ja 15 protsenti mehi. 11 protsenti naisi ja kuus protsenti mehi oli kogunud vastassugupoole esindajalt häirivaid märkusi oma figuuri või seksuaalsuse kohta.⁴

Üheksa protsenti naisi ja seitse protsenti mehi oli kokku puutunud soovimatute ettepanekutega või vihjetega seksuaalvahekorda astumise kohta. Vähem kui kümnendik naisi ja mehi oli puutunud kokku vastassugupoole esindajaga, kes oli teinud katseid läheneda füüsiliselt vastumeelsel viisil või saatnud häirivaid kahemõttelisi sõnumeid, e-kirju või teinud kommentaare.⁵

Naised olid meestega võrreldes rohkem kogunud häirivaid märkusi oma figuuri või seksuaalsuse kohta ning saanud kahemõttelisi sõnumeid, e-kirju või kommentaare. Võrreldes 2005. aastaga on 6 protsendipunkti võrra suurenenud naiste arv, kes on saanud küsitlusele eelnenud aasta jooksul vastassugupoole esindajailt kahemõttelisi sõnumeid, e-kirju või kommentaare, mis võib olla seletatav nii mobiiliteenuste kui ka internetivõimaluste aktiivsema kasutamisega.⁶

2010. aastal Eestis läbi viidud uuringu⁷ kohaselt ütles ligi viis protsenti töötajatest, et viimase 12 kuu jooksul on nad saanud töökohal ebasoovitava seksuaalse tähelepanu osaliseks. Seda peamiselt klientide (45 protsenti) ja kolleegide (22 protsenti) poolt.

2012-2013. aastal viidi Poliitikauuringute Keskus Praxise poolt läbi projekt „Sooline ja seksuaalne ahistamine tööelus“.⁸ Projekti eesmärgiks oli välja töötada küsitlusmoodul (ankeet), et välja selgitada ja monitoorida soolise ja seksuaalse ahistamise levikut ning Eesti elanikkonna teemakohaseid teadmisi ja hoiakuid. Uuringu aruanne avalikustati 22. aprillil 2014, mille tulemustest ilmneb, et soolist või seksuaalset ahistamist töökohal on tundnud kuus protsenti inimestest, sealjuures raporteerisid mehed soolise või seksuaalse ahistamise

⁴ Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009 (viide 1), lk 146.

⁵ Samas, lk 147.

⁶ Samas, lk 147.

⁷ Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CentAR 2010. Uuringu lõpparuanne, lk 2. – Arvutivõrgus: http://www.ti.ee/public/files/pdf_files/CENTAR_16pparuanne.pdf. 28.04.2014.

⁸ M. Karu jt. Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis 2014. – Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/Uuringud__anal%C3%BC%C3%BCsid_ ja_ rahvusvahelised_kogemused/Sooline_ ja_ seksuaalne_ ahistamine_ t%C3%B6koha_ l_ veebi.pdf. 28.04.2014.

kogemist oluliselt harvemini kui naised (kolm protsenti meestest ja seitse protsenti naistest).⁹ Veidi üle poole elanikkonnast teadis, et Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt on sooline ja seksuaalne ahistamine keelatud. Veerand vastajatest ei ole selles päris kindel, kuid arvas, et nii see võiks olla. 17 protsenti aga tunnistas, et ta ei teadnud sellisest seadusesättest midagi.¹⁰

Samas tööinspektsiooni poole pöörduti kirja teel või tööinspektori vastuvõtule tuldi seoses ähvarduste, solvangute või ahistamisega töökohal 2011. aastal 74 korral. Võrdlusena saab välja tuua, et 2010. aastal pöörduti 94 korral ja 2009. aastal 60 korral. Eelnimetatud arvudes ei kajastu aga juristi infotelefonile laekunud kaebused.¹¹

Töövaidluskomisjonile esitati ebavõrdse kohtlemise tuvastamise nõue 2011. aastal 13 avalduses, 2010. aastal 9 avalduses ja 2009. aastal 12 avalduses.¹² 2012. aastal esitati töövaidluskomisjonile ebavõrdse kohtlemise/ diskrimineerimise tuvastamise nõue töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise raames 22 avalduses ja 2013. aastal 13 avalduses. Ainult kahes asjas palus avaldaja tuvastada diskrimineerimise töösuhetes.¹³

2012–2013 töövaidluskomisjonide praktika võimaliku diskrimineerimise tuvastamisel töösuhetes näitab, et faktiliste asjaolude olemasolu leidis tuvastamist ainult kahel juhul. Praktika alusel saab järeldada, et nn diskrimineerimist märgatakse alles siis kui tööandja teeb töölepingu ülesütlemise avalduse ning et avaldajatel kohati puudub arusaam ebavõrdse kohtlemise ja soolise diskrimineerimise olemusest ja vormidest, kuigi seadusandja on vastavate sätetega seda reguleerinud. Ka on tavalised on juhtumid, kus avaldajal puuduvad tõendid või tunnustajad enda poolt esitatud faktiliste asjaolude tõendamiseks.¹⁴

Tööinspektsioon on koostanud käitumisjuhise „Töövägivalla puhul käitumine“¹⁵, kus käsitletakse füüsilist või vaimset vägivalda töökohal. Tööinspektsioon annab suuniseid käitumiseks nii töötajale kui tööandjale. Vaatamata sellele, et nimetatud juhises on viidatud seksuaalse suunitlusega vägivalla võimalusele töökohal, sh seksuaalne ahistamine, ei ole esitatud soolise diskrimineerimise tuvastamise nõuet seksuaalse ahistamise juhtumise pöördumises töövaidluskomisjoni.

⁹ M. Karu jt. (viide 8), lk 108.

¹⁰ Samas, lk 106.

¹¹ Tööinspektsiooni infosüsteemi (ITI) andmed tööinspektor-juristide nõustamistegevuse kohta ajavahemikus 01.01.2011 – 31.12.2011, edastatud 20.02.2012.a. Kirjavahetus Tööinspektsiooniga (autori valduses).

¹² Eelmisel aastal pöördus Tööinspektsiooni 74 töövägivalla ohvrit. Tööinspektsiooni pressiteade. 10.02.2012. – Arvutivõrgus: http://www.ti.ee/index.php?article_id=2073&page=54&action=article&. 28.04.2014.

¹³ Tööinspektsiooni vastus teabenõudele 2012 - 2013 töövaidluskomisjonide otsuste kohta võimaliku diskrimineerimise asjades, edastatud 09.01.2014. Kirjavahetus Tööinspektsiooniga (autori valduses).

¹⁴ Tööinspektsiooni vastus teabenõudele 2012 - 2013 (viide 14).

¹⁵ Töövägivalla puhul käitumine. Tööinspektsiooni käitumisjuhise 2012. – Arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/public/files/Toovagivald2012.pdf>. 28.04.2014.

Autor on leidnud ainult ühe juhtumi Eesti kohtupraktikast, kus massaaži käigus seksuaalselt ahistatu esitas kahjunõude väärkuse alandamise eest nii teenust pakkuva ettevõtte kui selle töötaja vastu, mis ka välja mõisteti.¹⁶ 2012. aastal jõudis Riigikohtupraktikasse üks soolise diskrimineerimise juhtum, kus soolist diskrimineerimist ei tuvastatud.¹⁷

Täna on Eestis kujunenud kummaline olukord. Uuringute tulemuste kohaselt on elanikkonnas aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtumid (sh ahistamine töökaaslase/ kolleegi, ülemuse ja kliendi poolt), veidi üle poole elanikkonnast on teadlik soolise ja seksuaalse ahistamise keelatuses ning töötajad on kogunud töökohal soovimatut seksuaalset tähelepanu.¹⁸ Kuid töövaidluskomisjonide praktikas seksuaalse ahistamise kaebusi pole menetletud ja kohtupraktika on praktiliselt olematu. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse kommenteeritud väljaande autorid märgivad, et seksuaalse ja soolise ahistamise iseloomulikuks omaduseks on, et selle all kannatavad töötajad ei soovi sageli kaebust esitada.¹⁹

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on selgitada välja, kas Eestis kehtiv regulatsioon hõlmab kõikvõimalikke seksuaalse ahistamise juhtumeid ja kas see tagab seksuaalse ahistamise vastase kaitse töökohal. Magistritöös seatud eesmärgi saavutamiseks on autor kasutanud teemade käsitlemisel analüüsivat ja võrdlevat meetodit.

Eesti õiguse kontekstis on seksuaalset ahistamist töösuhetes varem käsitletud Veronika Mirzojeva, kes kaitses Tartu Ülikooli õigusteaduskonnas dotsent G. Tavitsa juhendamisel bakalaureusetöö „Seksuaalne ahistamine töösuhetes“²⁰ 2007. a. kevadel, mille alusel on nimetatud autor avaldanud samanimelise artikli „Juridica“. Mirzojeva töö eesmärgiks oli selgitada välja, kas Eestis 2007. aastal kehtinud seksuaalset ahistamist käsitlev soolise võrdõiguslikkuse seadus tagab seksuaalse ahistamise vastase kaitse viisil, mis vastab Euroopa Liidus tunnustatud standarditele. Töös käsitletakse lisaks ka tööandja hoolitsuskohustust ja vastutust seksuaalse ahistamise ennetamisel ja elimineerimisel ning tõendamiskohustuse eripära diskrimineerimisasjades. Mirzojeva jõuab järeldusele, et soolise võrdõiguslikkuse seaduse seksuaalse ahistamise vastane regulatsioon ei vasta miinimumnõuetele, mis on

¹⁶ RKTKo 17.06.2010, 3-2-1-58-10 (hageja teavitatud nõusolekul, koopia autori valduses), samas asjas TlnRnKo 10.02.2010, 2-6-10080 (hageja teavitatud nõusolekul, koopia autori valduses).

¹⁷ RKTKo 04.01.2012, 3-2-1-135-11.

¹⁸ Autor on töötanud juba 16 aastat praktiseeriva psühhiaatrina ja on nõustanud kliente, kes on kogunud ahistamist ja seksuaalset ahistamist töösuhetes, viimaste aastate jooksul aina sagedamini.

¹⁹ K. Albi jt. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010, lk 112.

²⁰ V. Mirzojeva. Seksuaalne ahistamine töösuhetes. – Juridica, 2007, nr 6.

kehtestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2002/73/EÜ²¹ ega taga seksuaalse ahistamise vastast kaitset määral, mis vastaks Euroopas Liidus tunnustatud standarditele. Käesolevaks on olukord õiguses muutunud – jõustunud on Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ,²² mille alusel on Eestis seadusandja viinud sisse muudatused soolise võrdõiguslikkuse seaduse seksuaalset ahistamist keelustavasse regulatsiooni.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis tuleb vaatluse alla seksuaalse ahistamise olemus, mille raames uurib töö autor seksuaalse ahistamise regulatsiooni kujunemist koos seksuaalse ahistamise mõiste kujunemisega. Autor vaatleb seksuaalse ahistamise kui õigusmõiste tunnuseid ja praeguseks kujunenud õiguspraktikat seksuaalse ahistamise tunnuste sisustamisel. Seksuaalse ahistamise vormide väljaselgitamine ja nende sisu mõistmine ning teadvustamine aitab praktikas rakendada seksuaalse ahistamise mõistet kui õigusmõistet. Autor käsitleb ka ahistatu ja ahistaja suhtumist käitumisse või tegevusse seksuaalse ahistamise mõiste paremaks mõistmiseks.

Teises peatükis vaatleb autor tööandja ja töötaja kohustusi seksuaalse ahistamise ärahoidmisel. Töösuhe on oma olemuselt eraõiguslik ning põhineb poolte võrdsusel ja lepinguvabadusel. Veel uurib autor seksuaalse ahistamise tuvastamise raames jagatud tõendamiskohustust ja tõendite usaldusväärset – selleks analüüsib töövaidluskomisjoni otsuseid ja kohtupraktikat, kus ahistatu on kirjeldanud faktilistes asjaoludes seksuaalse ahistamise tunnuseid.

Kolmandas peatükis vaatleb autor nii tööandja kui töötaja vastutust aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtumi eest, käsitledes võimalikke õiguskaitsevahendeid, distsiplinaarvastutust ja karistusõiguslikku vastutust.

Magistritöös on kasutatud allikatena seaduste kommentaaridest eelkõige K. Albi jt. „Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne“ ja E. Käärats jt. „Töölepinguseadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde.“ Töös on kasutatud soolise võrdõiguslikkuse valdkonda reguleerivaid Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiive ning Eesti seadusi, sh kehtivat töölepingu seadust. Erialakirjandusest on põhiliselt kasutatud võõrkeelseid allikaid, sh M. Rubenstein, I. M. de Vries. „How to combat sexual harassment at work: A guide to implementing the European Commission code of practice“, A. Muller „National Reports. Sex

²¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. a. direktiiv 2002/73/EÜ, millega muudetakse Nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega. – EÜT L 269, 05.10.2002, lk 15–20.

²² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 05.07.2006. a. direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine). – ELT L 204, 26.7.2006, lk 23–36.

discrimination cases in labour courts. XIXth Meeting of European Labour Court Judges 19-20 September 2011 Sevilla, Spain“, H. McLaughlin jt. „Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power“, M. B. Nielsen ja S. Einarsen „Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress“, jt. Töös on kasutatud uuritavaid teemasid nii otseselt kui kaudselt puudutavaid õiguspraktikat. Lähtuvalt autori töökogemusest psühhiaatrina ja kognitiiv-käitumisteraapia spetsialistina psüühika- ja käitumishäirete valdkonnas on kirjeldatud isiku suhtumist, sh tajumist mõjutavaid tegureid nende mõistmiseks vajalikul määral, ning toodud praktilisi näiteid.

1. SEKSUAALSE AHISTAMISE OLEMUS

1.1. Seksuaalset ahistamist keelustava regulatsiooni kujunemine

Seksuaalset ahistamist keelustava regulatsiooni kujunemise käsitlemine hõlmab suures osas seksuaalse ahistamise mõiste regulatsiooni arengut. Seksuaalse ahistamise mõiste on Eesti õigusesse võetud Euroopa Liidu õigusest. Sooga seotud võrdse kohtlemise põhimõtte on esmakordselt sõnastatud 1957. aastal jõustunud Euroopa Majandusühenduse asutamislepingu artiklis 119, mille kohaselt liikmesriigid peavad tagama nais- ja meestöötajatele võrdse töö eest võrdse tasu maksmise. Selle artikli eesmärgiks oli majanduspoliitiliselt tagada liikmesriikide vahel ausat konkurentsi.²³

Sooga seotud võrdse kohtlemise põhimõtte direktiivi tasandil sõnastati Euroopa nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivis 76/207/EMÜ (edaspidi direktiiv) meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötajatega.²⁴ Nimetatud direktiivis kohtab sõnapaari „sooline diskrimineerimine“ artiklis 2(1), mille kohaselt on võrdne kohtlemine otsese või kaudse soolise diskrimineerimise puudumine. Direktiiv ei määratle otsest ja kaudset diskrimineerimist.

29. mail 1990. aastal võttis Euroopa Ühenduse Nõukogu vastu otsuse naiste ja meeste väärkuse kaitsest tööl,²⁵ kus esmakordselt defineeriti seksuaalne ahistamine. Otsuse punkt 1 kohaselt on seksuaalne ahistamine tööl seksuaalse olemusega käitumine või tegevus või muu sool põhinev käitumine või tegevus, mis mõjutab naiste ja meeste väärkust tööl, sh ülemuse ja kolleegide käitumine või tegevus, mis kujutab endast lubamatut töötajate või praktikantide eneseväärkuse alandamist ja on vastuvõetamatu, kui a) selline käitumine on soovimatu, põhjendamatu ja solvav saajale; b) isik tõrjub või talub seda põhjusel, et see on otseselt või kaudselt väljendatuna eelduseks tööandjate või töötajate (kaasa arvatud ülemused või töökaaslased) otsusele, mis mõjutab selle isiku töölevõtmist, töösuhte säilitamist, koolitustele lubamist, edutamist, töötasu või muid tööhõivega seotuid otsuseid; ja/või c) kui selline käitumine või tegevus loob ähvardava, vaenuliku või alandava töökeskkonna ahistatu jaoks.

Nimetatud otsuse tagajärjel võttis Euroopa Komisjon 27. novembril 1991. aastal vastu soovitus 92/131/EMÜ naiste ja meeste väärkuse kaitsest tööl ja selle lisa „Käitumisjuhised abinõudest seksuaalse ahistamise vastu võitlemiseks“.²⁶ Eesmärgiks oli teadvustada

²³ K. Albi jt. (viide 19), lk 14.

²⁴ ELT L 39, 14.02.1976, lk 40–42 (eestikeelne Euroopa Liidu Teataja Eriväljaanne 2004, peatükk 5, köide 1, lk 187–189).

²⁵ ELT C 157, 27.6.1990, lk 3.

²⁶ ELT L 49, 24.02.1992, lk 1–8.

võimalikku seksuaalset ahistamist tööl ja et taoline käitumine ei ole vastuvõetav töökeskkonnas ning tööandjatel soovitatakse kohaldada meetmeid seksuaalse ahistamise ärahoidmiseks. Nimetatud soovitusel lisa 2. peatükis antud seksuaalse ahistamise definitsioon kattub 29. mail 1990. aasta Euroopa Ühenduse Nõukogu otsuses oleva sõnastusega ühe olulise erinevusega – õigussubjektideks ei ole töötajad ja praktikandid, vaid naised ja mehed tööl.

Direktiivi tasandil viidi esimest korda sisse seksuaalse ahistamise mõiste 23. septembril 2002: võeti vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2002/73/EÜ (edaspidi direktiiv), mis muutis nõukogu direktiivi 76/207 EMÜ. Nimetatud direktiivi preambulas rõhutatakse, et seksuaalset ahistamist ei esine mitte ainult töökohas, vaid ka seoses töö saamise ja kutseõppe kättesaadavusega ning töösuhtes ja kutsealal tegutsemise ajal, mistõttu on asjakohane määratleda seksuaalse ahistamise mõiste ning keelustada seesugune diskrimineerimisviis. Direktiiviiga kohustati liikmesriike viima direktiivis sätestatud põhimõtted siseriiklikesse õigusaktidesse sisse hiljemalt oktoobriks 2005.

Direktiivi 2002/73/EÜ artikli 1(2) alusel asendatakse direktiivi 76/207 EMÜ artikkel 2 uue sõnastusega – võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, ja lisatakse direktiivis kasutatavad mõisted: otsene diskrimineerimine, kaudne diskrimineerimine, ahistamine, seksuaalne ahistamine. Seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb seksuaalse olemusega mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärivuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Direktiiv 2002/73/EÜ loeb nii soolist kui seksuaalset ahistamist sooliseks diskrimineerimiseks, ilma et täpsustaks, kas see on otsene või kaudne diskrimineerimine. Otsene diskrimineerimine – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras, ning kaudne diskrimineerimine – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Direktiivis 2002/73/EÜ sõnastatud seksuaalse ahistamise mõiste on abstraktsem, rääkides isikutest määratlemata asukohta ja kaotades 29. mai 1990. a Euroopa Ühenduse Nõukogu otsuses sõnastatud eelduse, mille kohaselt pidi olema alluvus- või sõltuvussuhe. Nimetatud

direktiivis jääb määramata, kas seksuaalne ahistamise puhul on tegemist otsese või kaudse diskrimineerimise vormiga.

5. juuli 2006. a. vastu võetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ²⁷ (edaspidi direktiiv) sõnastab uuesti meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtete rakendamise tööhõive ja elukutse küsimustes. Artiklis 2(1) on esitatud seksuaalse ahistamise mõiste sarnaselt direktiiviga 2002/73/EÜ. Direktiivi 2006/54/EÜ artikli 2(2) kohaselt hõlmab diskrimineerimine seksuaalse ahistamist, ilma täpsustuseta kas seksuaalse ahistamise puhul on tegemist otsese või kaudse diskrimineerimisega, nagu ka direktiivis 2002/73/EÜ.

K. Ahtela arvates ei saa seksuaalne ahistamine olla kaudne. On juriidilise kokkuleppe küsimus, et seksuaalset ja soolist ahistamist loetakse otseseks sooliseks diskrimineerimiseks. Direktiivi määratlematus seksuaalse ja soolise ahistamise liigitamisel otseseks või kaudseks annab palju tõlgendamisruumi liikmesriikides direktiivi kohaldamisel, mis raskendab liikmeriikide vahelist kooskõla.²⁸ Töö autor nõustub Ahtela arvamusega, et seksuaalse ahistamise ja soolise ahistamise puhul on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega, kuna aset leidnud seksuaalne ahistamine ja sooline ahistamine on seotud ahistaja kindla tegevuse või käitumisega ning omab otsest negatiivset mõju kannatanu väärrikusele. Nimetatud juhtude käsitlemine kaudse soolise diskrimineerimisena võimaldab anda ahistaja tegevusele või käitumisele palju erinevaid tõlgendusi ja raskendab efektiivsete meetmete rakendamist ahistaja tegevuse või käitumise lõpetamiseks. Direktiiv lubab liikmesriigil kehtestada direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted, mida Eesti seadusandja on ka teinud, sõnastades seksuaalse ahistamise otseseks sooliseks diskrimineerimiseks.

1. maist 2004 jõustunud ja kuni 22. oktoobrini 2009 kehtinud soolise võrdõiguslikkuse seaduse²⁹ redaktsiooni § 3 lg 1 p 5 kohaselt leidis seksuaalne ahistamine aset, kui esines mis

²⁷ Aastal 2006 konsolideeriti paljud eraldiseisvad direktiivid ühte akti ja sõnastati uuesti Euroopa parlamendi ja nõukogu direktiivina 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes. Nendeks direktiivideks olid nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiiv 76/207/EMÜ (direktiivi muudeti direktiiviga 2002/73/EÜ), nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiiv 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (direktiivi muudeti direktiiviga 96/97/EÜ), nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides ja nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta (direktiivi muudeti direktiiviga 98/52/EÜ). K. Albi jt. (viide 19), lk 15.

²⁸ K. Ahtela. The revised provisions on sex discrimination in European Law: A critical assessment. – European Law Journal, Vol 11, No 1, Jan 2005, lk 57–78.

²⁹ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. 07. aprill 2004. – RT I 2004, 27, 181. Seaduse esimene redaktsioon jõustus 1. mail 2004, mil Eestist sai Euroopa Liidu liige.

tahes alluvus- või sõltuvussuhtes isikule soovimatu tahtlik sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime oli isiku väärikuse alandamine, mis lõi häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna, ning isik kas tõrjus sellist tegevust või talus sellist tegevust põhjusel, et see oli otseselt või kaudselt väljendatuna eelduseks teenistusse või tööle võtmisele, töösuhte säilimisele, koolitusele lubamisele, tasu maksmisele või muudele eelistustele või soodustustele. Eesti seadusandja on SoVS-s § 3 lõike 1 punkt 3 teise lausega sõnastatud seksuaalne ahistamine konkreetselt otsese soolise diskrimineerimisena, mis on erinev seaduse jõustumisel kehtinud direktiivist 2002/73/EÜ. Nimetatud direktiivi artikli 1(2) kohaselt loetakse ahistamist ja seksuaalset ahistamist sooliseks diskrimineerimiseks jättes määratlemata, kas tegemist on otsese või kaudse soolise diskrimineerimisega.

23. oktoobril 2009 jõustunud soolise võrdõiguslikkuse seaduse³⁰ redaktsioonis sisaldub seksuaalse ahistamise mõiste § 3 lõike 1 punktis 5, mille kohaselt seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

SoVS-is § 3 lõike 1 punkt 3 teise lausega on sõnastatud sooline ahistamine ja seksuaalne ahistamine otsese soolise diskrimineerimisena. Seega Eesti seadusandja on täiendanud varasemat redaktsiooni. Kehtiv säte on sõnastatud erinevalt kehtivast direktiivist 2006/54/EÜ, mille artikli 2(2a) kohaselt diskrimineerimine hõlmab nii ahistamist kui seksuaalset ahistamist.

Kuni 22. oktoobrini 2009 kehtinud SoVS-i redaktsioon sätestas seksuaalse ahistamise mõiste oluliselt kitsamana direktiiviga 2006/54/EÜ kehtestatud määratlusest. Alluvus- või sõltuvussuhte olemasolu nõue kannatanu ja ahistaja vahel, ning nõue et kannatanu pidi kas taluma või tõrjuma ahistaja tegevust, kuna reaktsioonist sõltusid tema jaoks töösuhtest tulenevad tagajärjed, kitsendas igapäevaelus olevatest suhetest tekkivate olukordade ringi, jättes välja kaastöötajad/kolleegid, kliendid, kaasõppurid jt. Tahtluse nõue – tegevus või käitumine ei leidnud aset kogemata või ekslikult – lõi ahistajale võimaluse esitada vastuväiteid ja võimaldas kannatanu kahjuks tõlgendamist. Seega, kui ülemus enda sõnade kohaselt kogemata riivas töötaja rindu, ei saanud seda lugeda seksuaalse olemusega käitumiseks.

³⁰ Soolise võrdõiguslikkuse seadus. 07. aprill 2004. – RT I 2004, 27, 181; RT I,24.04.2013, 9.

Autori arvamuse kohaselt on kehtivas SoVS-i redaktsioonis Eesti seadusandja järginud direktiiviga 2006/54/ EÜ kehtestatud üldisi põhimõtteid seksuaalse ahistamise mõiste sõnastamisel. 2009. aastal sisse viidud olulised muutused, nagu kannatanu ja ahistaja vahel alluvus- või sõltuvussuhte olemasolu nõude kaotamine, kannatanu reaktsiooni nõude kaotamine ja tahtluse nõude kaotamine seksuaalse ahistamise mõiste defineerimisel võimaldavad hõlmata laiemat eluliste olukordade ringi. SoVS § 2 kohaselt kohaldatakse seadust kõigis ühiskonnaelu valdkondades, v.a registrisse kantud usuühendustes usu tunnistamisele ja viljelemisele või vaimulikuna töötamisele ning perekonna- või eraelu suhetes.

Kehtiv seksuaalse ahistamise mõiste definitsioon koosneb neljast elemendist. Esiteks peab vaidlusalane käitumine või tegevus, selleks et seda ahistamisena kvalifitseerida, olema ahistatule soovimatu. Teiseks peab käitumine või tegevus olema seksuaalse olemusega, st suguelusse, seksuaalsesse käitumisse puutuv või sellele vihjav. Kolmandaks, seksuaalse olemusega käitumine või tegevus on kas sõnaline, mittesõnaline või füüsiline. Neljandaks, seksuaalse olemusega käitumise või tegevuse eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.³¹ Järgnevalt analüüsitakse neid elemente põhjalikumalt.

1.2. Seksuaalse ahistamise tunnused

1.2.1. Ahistatule soovimatu käitumine või tegevus

Euroopa Komisjoni soovitus 92/131/EMÜ lisa „Käitumisjuhised abinõudest seksuaalse ahistamise vastu võitlemiseks“ p 2 kohaselt on käitumine või tegevus soovimatu, kui selle adressaat on väljendanud selgelt, et talle on selline käitumine või tegevus vastumeelt, on talle solvav või alandab tema väärikust. Kui selline käitumine või tegevus kestab edasi, siis muutub see seksuaalseks ahistamiseks. Ka ühekordne ahistamise juhtum võib sisaldada seksuaalset ahistamist, kui see on piisavalt tõsine. Häirivat või solvavat õhkkonda peab tajuma ahistatu.

Iga isik teab, milline käitumine on talle vastuvõetav ja milline mitte. Vaidlusalune käitumine või tegevus peab olema ahistatule soovimatu. Soovimatus ahistatu jaoks on seksuaalselt ahistava käitumise või tegevuse oluline tunnus. Seksuaalne ahistamine ei ole „romantiline“ või „seksikas“, kuna kannatanu määratleb käitumise või tegevuse iseloomu. On võimalik, et ühe isiku jaoks soovimatu käitumine või tegevus võib teise isiku jaoks olla aktsepteeritav. Ka

³¹ K. Albi jt. (viide19), lk 36–37.

esmakordne füüsiline vägivald või lubamatu intiimpiirkonna puudutamine on käsitletav seksuaalne ahistamisena.³²

Seoses ahistatule soovimatu tegevusega on Tallinna Ringkonnakohus asjas nr 2-6-10080 märkinud, et klassikalist massaaži tehes väljus teenuse teostajast ahistaja klassikalise massaaži raamest, puudutades kannatanu genitaal- ja muid kehapiirkondi ning lakkudes ja mudides kannatanu rindu. Soovimatu ühekordne keha intiimse piirkonna puudutamine on tõlgendatav tõsise isiku väarikust alandava teona. Seksuaalne ahistamine ei ole romantiline ega seksikas, kuna see mõjub kannatanule rõhuvalt.³³

Ahistatu reaktsioon võib olla passiivne või aktiivne. Passiivse puhul kannatanu ei sekku üldse ja ei esita kaebust. Aktiivne sekkumine võib endas sisaldada kehtestavat käitumist kohapeal ja/ või kaebuse esitamist tööandjale/tööinspeksioonile. Alati ei ole võimalik kannatanul kohe selgelt keelduda soovimatust kohtlemisest.³⁴ Tallinna Ringkonnakohus on leidnud usutavana kannatanu seletuse, et varasema kogemuse puudumise tõttu ei osanud ta ebakohast käitumist lõpetada.³⁵

Euroopa kohus on oma praktikas, kohaldades EL ametnike kohtuvaidluses komisjoni soovitus 92/131/EMÜ, väljendanud seisukohta, mille järgi kehtib aktiivse sekkumise nõue vaid juhul kui isikule etteheidetavate tegude või käitumise sisuks on üksnes seksuaalse huvi ülesnäitamine. Kohus leidis, et kuivõrd kohtuasja arutamise käigus kinnitust leidnud käitumine ei olnud üldlevinud viis väljendada oma seksuaalset huvi kellegi vastu, siis ei pidanud kannatanud ka selle suhtes oma vastumeelsust väljendama.³⁶

Töövaidluskomisjoni otsuse³⁷ asjaolude kohaselt kirjeldas töötaja tööandja käitumist seksuaalselt ahistavana. Tööandja oli teinud ühemõttelisi märkusi, kutsunud autoga sõitma ja rääkinud „kätega”. Avaldaja väitel oli ta pidanud sellist olukorda taluma, et säilitada töökoht, kuna maapiirkonnas on töökohti vähe valida. Aastatega oli avaldaja tervis pideva alandamise ja solvamise tulemusena oluliselt halvenenud ning töövaidluskomisjoni pöördumise hetkel vajab ta psühholoogi abi.

³² M. Rubenstein, I. M. de Vries. How to combat sexual harassment at work: A guide to implementing the European Commission code of practice. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 1993, lk 24.

³³ TlnRnKo 2-6-10080 (viide16), p 2, 7.

³⁴ K. Albi jt. (viide 19), lk 36.

³⁵ TlnRnKo 2-6-10080 (viide 16), p 29.

³⁶ EKo 26.01.1995, T-549/9 D vs Euroopa Ühenduste Komisjon, p 77.

³⁷ Töövaidluskomisjoni otsus nr 9.10-02/473- 4.

Teises töövaidlusasjas³⁸ kirjeldas kannatanu avalduses töövaidluskomisjonile tööandjapoolseid ebasündauid ettepanekuid ja „kätega“ rääkimist. Aastaid kestnud solvangud ja alandamised olid avaldaja tervise põhjalikult ruineerinud, mille tulemusena oli avaldaja kaotanud täielikult usu endasse ning vajanud psühholoogi nõustamist, ja seda kõike pidi avaldaja taluma töö säilimise nimel.

Kolmandas töövaidlusasjas³⁹ kirjeldas kannatanu oma avalduses töövaidluskomisjonile tööandjapoolset näpistamist ja kallistamist. Kannatanu väitel oli see ebameeldiv ja ta oli oma arvamust ka tööandjale väljendanud. Olukord oli töötaja jaoks väljapääsmatu, sest piirkonnas ei olnud töökohti valida, naistöötajat sidus samuti kohaga pere ja lapsed. Pidev pinge ja stressiseisund oli avaldanud mõju tema tervisele, ta oli sunnitud tarvitama rahusteid.

Kokkuvõtlikult saab väita, et kannatanul on raske vastumeelsust väljendada, kui ta on sõltuv ahistajast kui ainsast võimalikust tööandjast piirkonnas, kus asuvad ta pere ja kodu. Töö säilimise nimel kannatakse aastaid, samaaegselt leevendades pingeid alkoholiga ja / või perearsti poolt väljakirjutatud rahustitega. Teadlikumad inimesed pöörduvad psühhiaatri vastuvõtule, käivad psühholoogi nõustamisel ja / või tarvitavad ravimeid – antidepressante, rahusteid ja uinuteid. Teisalt, kui ebakohane käitumine on ootamatu, ehmatav ja šokeeriv, halvates isiku kohest reaktsiooni, siis on kannatanul raskusi oma vastumeelsuse väljendamisega.

1.2.2. Seksuaalse olemusega käitumine või tegevus

Seksuaalse olemusega käitumine või tegevus tähendab, et käitumine või tegevus peab olema suguelusse, seksuaalsesse käitumisse puutuv või sellele vihjav.⁴⁰

Puudutust intiimpiirkonnas, paljastatud keha, paljastatud kehaga foto näitamine jne peetakse suguelusse, seksuaalsesse käitumisse puutuvaks. Siin on oluline ahistatu nägemus seksuaalsusest ja seksuaalsuhetest. Paljastatud keha võib olla lihtsalt paljastatud keha või on kunst või on vihje isiku suguelule või vihje seksuaalsele käitumisele. Paljastatud keha nägemisel võib näha keha üldiselt või võib keskenduda välistele suguelunditele.

Seksuaalse olemusega käitumise või tegevuse määratlemiseks analüüsib autor järgnevalt juhtumit,⁴¹ kus meesisik, läbides lennujaama turvakontrolli, haaras naisturvatöötaja käed ning kobas nendega oma keha, imiteerides nii viimase tööd. Nimetatud juhtum oli jäädvustatud

³⁸ Töövaidluskomisjoni otsus nr 9.10-02/472- 4.

³⁹ Töövaidluskomisjoni otsus nr 4.3-2/631-5.

⁴⁰ K. Albi jt. (viide 19), lk 36.

⁴¹ HMKo 04.03.2010, 2-09-27445, p 5.

videolindile. Nimetatud juhtumi osas on väljendanud seisukoha soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, Harju Maakohus ja Tallinna Ringkonnakohus.

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku seisukohast oli selline teguviis seksuaalset laadi, sest üldjuhul on teise isiku kätega oma keha puudutamine mõisteta seksuaalse alatooniga tegevusena, ning turvakontrolli läbinud isiku jälgendav käitumine võimendas õiguspärase tegevuse seksuaalset alatooni.⁴²

Autor nõustub voliniku seisukohaga antud juhtumi raames. Autori arvamuse kohaselt on kohatu kasutada üldistust „üldjuhul“. Voliniku tõlgenduse kohaselt võib olla seksuaalse alatooniga tegevuseks ka tänu avaldamiseks teise isiku keha osana käsitletav käe (käte) haaramine oma käte vahele ja ka olukord, kus patsient haarab arsti käe ja suunab selle kehal valuliku kohani. Autori arvamuse kohaselt „üldjuhul“ on mõisteta seksuaalse alatooniga tegevusena ühe isiku käega (kätega) teise isiku keha puudutamine.

Harju Maakohus asus samas asjas seisukohale, et eelkirjeldatud juhtum ei ole käsitletav seksuaalse ahistamisena, kuigi naisturvatöötaja ettekandest nähtuvalt oli tegemist tema jaoks soovimatu käitumisega ning ta kaalus politseisse pöördumist tööandja toel. Kohus toetus põhjenduses videolindile, millest nähtuvalt ei surunud isik kehaga naisturvatöötajat vastu läbivalgustusseadet, vaid turvatöötaja seisis kogu toimuva vältel, mis kestis mõne sekundi, turvavärava kõrval lindi ääres, ja kehaline kontakt meesisiku ning naisturvatöötaja kehade vahel puudus. Meesisik ei liigutanud ka naisturvatöötaja käsi oma kehal üles alla, vaid asetas need hetkeks oma külgedele, misjärel naisturvatöötaja oma käed vabastas. Pigem oli see mõtlematu tegu.⁴³

Autori arvamuse kohaselt võis olla tegemist mõtlematu teoga ahistaja seisukohast, kuid kohus on jätnud arvestamata kannatanu seisukoha. Maakohtu seisukohast võib järeldada, et seksuaalse olemusega on käitumine siis, kui käed liiguvad mööda keha, ning samas peab olema ahistaja ja kannataja kehade vahel kontakt, seega seksuaalne ahistamine ei leidnud tõendamist, kuna tegevus ei olnud seksuaalse olemusega. Autor ei nõustu kohtu seisukohaga, ja arvab et kehtiva seksuaalse ahistamise mõiste definitsiooni tinglikult neli elementi on antud juhtumis sedastatavad.

Tallinna Ringkonnakohus nimetatud asjas, hinnates kõiki esitatud tõendeid, nõustus Maakohtu seisukohaga, ja lisaks asus seisukohale, et kannatanu tööandja väited selle kohta, et intsidendis osalenud turvatöötaja kaalus koos oma tööandjaga politseisse pöördumist, ei

⁴² K. Albi jt. (viide 19), lk 36.

⁴³ HMKo 04.03.2010, 2-09-27445 (viide 41), p 24.

mõjuta iseenesest meesisiku käitumise tegelikku sisu ega võimalda sellele omistada seksuaalset suunitlust. Põhjenduses viitas kohus selle, et ka turvatöötaja ettekandest ilmneb pigem intsidendi ootamatus, kui selle tajumine seksuaalse ahistamisena. Turvatöötaja ei rõhutanud ka ise ettekandes oma sugu (ega kasutanud ka kaastöötaja puhul sugu määravat eesliidet).⁴⁴

Ringkonnakohtu põhjendused on küsimusi tekitavad. Tegelikus elus on igasugune mitteoodatud füüsiline kontakt ootamatu, rääkimata ühe isiku poolt käte asetamisest teise isiku kehale. Antud juhul see tegevus ei ole seotud ametist tuleneva kohustusega. Autorile jääb mõistmatuks ka ringkonnakohtu viitamine sugu määravale eesliitele - eesti keeles on mitmeid ameteid, kus ei viidata soole. Näiteks arst – naisarst või meesarst; õpetaja – meesõpetaja ja naisõpetaja jt. Kui tahe pöörduda polisteisse ei viita juhtumi mõjule kannatanule, siis millele see viitab? Ringkonnakohus, samas, ei selgita, millise alatooniga oleks pidanud kannatanu kaebused esitama ja milliste sõnadega konkreetselt asjaolusid kirjeldama, et see oleks olnud tõlgendatav seksuaalse alatoonina. Autori arvamuse kohaselt kannatanu tahe pöörduda polisteisse viitab juhtumi tõsidusest ja mõjule kannatanule, eriti arvestades, et kohtupraktika seksuaalse ahistamise osas puudub.

Volinik on nõustanud ka naistöötajat asjas, kus ülemus ei väljendanud sõnaselgelt, et tal on alluva suhtes seksuaalne huvi. Kas sel juhul ei olnud töötajale soovimatu käitumine otseselt seksuaalset laadi. Ülemuse käitumine seisnes töötaja pidevas kontrollimises, ka väljaspool tööaega, ning nõudmises, et töötaja on telefonitsi kättesaadav 24 tundi ööpäevas, ning ülemuse tehtud halvustavad märkused olid suunatud töötaja elukaaslase pihta. Voliniku arvates võis töötaja tööülesannetega mitteseotud ning põhjendamatu kontrollivajadust tõlgendada armukadeduse väljendusena.⁴⁵

Autor jääb voliniku arvamusest eriarvamusele. Volinik hindab ahistaja käitumise motiive. Antud juhtumil võib olla ülemuse puhul tegemist teatud isiksuseomadustega isikuga, kes ongi kontrolliv ja kahtlustav (paranoiline isiksusehäire: teiste umbusaldamine, kahtlustamine, motiivide väärtõlgendus,⁴⁶ ja/ või anankastne isiksusehäire – korra ja kontrolli vajadus⁴⁷). Juhtumi faktilistest asjaoludest lähtuvalt oli küll töötaja jaoks ülemuse käitumine soovimatu, kuid ülemuse käitumine ei tundunud töötaja jaoks seksuaalset laadi. Seega antud juhtumit seksuaalse ahistamisena käsitleda ei saa.

⁴⁴ TlnRnKo 15.11.2010, 2-09-27445.

⁴⁵ K. Albi jt.(viide 19), lk 37.

⁴⁶ Täiskasvanu isiksushäired ja isiksusemuutused (F60-F62). RHK 10. – Arvutivõrgus: <http://www.kliinikum.ee/psyhhaatriakliinik/lisad/ravi/ph/60-isiksushaired.htm>. 28.04.2014.

⁴⁷ Täiskasvanu isiksushäired ja isiksusemuutused (viide 46).

Eelnevale tuginedes on millegi seksuaalse olemuse määratlemise puhul, st suguelusse, seksuaalsesse käitumisse puutuva või sellele vihjava puhul, tegemist ahistatud isiku subjektiivse hinnanguga. Autori arvamuse kohaselt on käitumise või tegevuse seksuaalse olemuse määratlemine problemaatiline element seksuaalse ahistamise mõiste juures.

Seadusandaja soov sõnastada norm võimalikult abstraktselt, arvestades ühiskonna kiiret arengut ja võimalikke muutusi väärtushinnangutes, on mõistetav. Seksuaalne olemuse kui mõiste kõrge abstraktsus tagab laia tõlgenduse vastavalt ühiskonnas toimuvatele arengutele seksuaalsuse ja sellega seonduva mõtestamisel.

Selleks, et seksuaalse ahistamise mõiste oleks üheselt mõistetav, võib seaduseandja seadusse lisada näitliku avatud loetelu võimalikest soovimatu seksuaalse olemusega tegevustest või käitumistest⁴⁸ nagu seda on tehtud Saksamaa õiguses.⁴⁹ Analoogselt on seadusandja käitunud seksuaalse ahistamise mõiste ühe teise tunnuse - väarikuse - kirjeldamisel, nimetades väarikuse alandamisel tekkivaid võimalikke negatiivseid tagajärgi, nagu häiriv, ähvardav, vaenulik, halvustav, alandav või solvav õhkkond. Loetelu võimalikest soovimatu seksuaalse olemusega tegevustest või käitumistest sisaldaks tegevusi ja käitumisi, mis on suguelusse, seksuaalsesse käitumisse puutuv või sellele vihjav. Näiteks soovimatu seksuaalvahekord, nõudmine astuda seksuaalvahekorda, seksuaalse olemusega füüsiline kontakt, seksuaalse olemusega kommentaarid, soovimatute pornograafilise piltide näitamine või avalik väljapanek. Loetelust tulenevalt võib pahatahtlik isik provotseerida suhte teist poolt vastavalt käituma ning selle alusel nõuda endale soodsamaid otsuseid, tingimusi või ka mittevaralise kahju hüvitamist väarikuse alandamise eest.

⁴⁸ A. Muller. National Reports. Sex discrimination cases in labour courts. XIXth Meeting of European Labour Court Judges 19-20 September 2011 Sevilla, Spain, lk 34. – Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_167300.pdf. 28.04.2014.

⁴⁹ Saksamaal reguleerib soolist diskrimineerimist töösuhetes kaks põhilist õigusakti: Saksamaa Föderaalne Vabariigi põhiseaduse artikli 3 lõiked 2 ja 3 (The Basic Law for the Federal Republic of Germany, GG, jõustus 23. mail 1949) ja üldine võrdse kohtlemise seadus (The General Act on Equal Treatment, AGG, jõustus 18. augustil 2006) reguleerivad naiste ja meeste võrdõiguslikkust. AAG artikli 3 lõike 4 kohaselt on seksuaalne ahistamine määratletud kui soovimatu seksuaalse olemusega tegevus või käitumine, sh soovimatu seksuaalvahekord ja nõudmine astuda seksuaalvahekorda, seksuaalse olemusega füüsiline kontakt, seksuaalse olemusega kommentaarid, samuti soovimatute pornograafilise piltide näitamine või avalik väljapanek, mille eesmärk või tegelik toime on häiritud isiku väarikuse alandamine, eelkõige kui see loob ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

1.2.3. Sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine või tegevus

Sageli pole seksuaalne ahistamine seotud katsega algetada seksuaalsuhet, vaid on pigem võimu ja vaenulikkuse näitamine.⁵⁰ Seksuaalne ahistamine avaldub eri vormides – sõnaline, füüsilise ja mittesõnaline.

Seksuaalne ahistamine SoVS-i tähenduses ei eelda, et ahistatut on puudutatud intiimsetest kehaosadest.⁵¹ Füüsilise seksuaalse olemusega tegevuse või käitumise all mõistetakse objektiivselt aset leidnud füüsilist kontakti, sh keha puudutamine, mudimine, patsutamine, kallistamine, lükkamine, isiku otsene ründamine löömise või peksmise teel kuni jõuga seksuaalvahekorda sundimiseni.⁵² Töökaaslane või ülemus mõnikord patsutab töötaja õlale kiites hea töö eest, töökaaslane või ülemus puhkab oma käsi pannes oma käed ümber töötaja õla või vahetevahel pörkab vastu töötajat „kogemata“.⁵³

Seksuaalse olemusega sõnaline käitumine võib objektiivselt aset leida nii töökeskkonnas kui väljaspool seda. See võib seisneda ropendavas kõnes, kahemõttelistes naljades, isiku välimust, riietumist või eraelu puudutavates märkustes, nilbete anekdootide rääkimises töökeskkonnas või mujal, vms.⁵⁴ Seksuaalse olemusega sõnaliseks käitumiseks on ka pealetükkivad küsimused isiku eraelu või keha kohta või kohatud kutsed tähtpäevade tähistamiseks.⁵⁵ Kui töötaja on palunud naljade, märkuste ja anekdootide rääkimine lõpetada, kuid need ikkagi jätkuvad, siis on tegemist sõnalise seksuaalse ahistamisega.⁵⁶ Autori arvates saab seksuaalse ahistamisena käsitleda olukorda, kus isik korduvalt väidab, et on teatud isikute poolt seksuaalselt ahistatud.

Verbaalne seksuaalne ahistamine võib aset leida kirja teel, sh e-kirjad, sõnumid vms. Sellise käitumisega koheldakse kannatanut kui seksuaalobjekti, mitte kui töökaaslast. Küberahistamine tähendab soovimatute, solvavate erootiliste kirjade või SMS sõnumite saamist; sobimatuid ja solvavaid lähenemiskatsed sotsiaalsete võrgustike veebisaitidel või internetis jututubades.⁵⁷

⁵⁰ M.Rubenstein, I. M. de Vries (viide 32), lk 21.

⁵¹ K. Albi jt. (viide 19), lk 37.

⁵² M.Rubenstein, I. M. de Vries (viide 32), lk 21.

⁵³ Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace. International Labour Organization December 2010, lk 4. – Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS_157626/lang-en/index.htm. 28.04.2014.

⁵⁴ K. Albi jt. (viide 19), lk 37.

⁵⁵ Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2014, lk 97.

⁵⁶ Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace (viide 53), lk 4.

⁵⁷ Violence against women: an EU-wide survey (viide 55), lk 97.

Seksuaalse olemusega mittesõnalisele käitumisele või tegevusele viitavad erootilise või pornograafilise sisuga tõlgendatavad väljapanekud piltide, fotode, kunstiteoste, kirjutiste ja esemete näol tööruumides, kus viibivad peale piltide ülesriputaja ka teised isikud.⁵⁸ Ka seksuaalselt vihjavate žestide tegemine või miimika. Häälitsusi ja vilistamisi saab samuti tõlgendada himuratena. Seksuaalse olemusega mittesõnaliseks tegevuseks peetakse ka sobimatut hirmutavat jõllitamist või kõõrdi vaatamist, kingituste tegemist ja siivutult enda paljastamist.⁵⁹ Autori arvates võib samamoodi tõlgendada riietusstiili, mis on kehaosi paljastav ja esiletoov. See võib asetada isiku ebamugavasse olukorda, isik võib tunda end ohustatuna võimaliku seksuaalse ahistamise ees või kolleegi poolt alandatuna vms.

Seksuaalse ahistamise tõsisemaks juhtumiks peetakse ettepanekut astuda seksuaalvahekorda või sellekohast nõuet või vägistamist.⁶⁰

Töövaidluskomisjoni otsuse nr 9.10-02/473-4⁶¹ asjaolude kohaselt kirjeldas kannatanu avalduses töövaidluskomisjonile seksuaalset ahistamist tööandja poolt, mis väljendus tööandjapoolsetes ettepanekutes autoga sõitma minna ja „kätega“ rääkimises ning ühemõtteliste märkuste tegemises. Töövaidluskomisjoni otsuse nr 9.10-02/472-4⁶² asjaolude kohaselt kirjeldas kannatanu avalduses töövaidluskomisjonile tööandjapoolseid ebasüüdsaid ettepanekuid ja „kätega“ rääkimist. Töövaidluskomisjoni otsuses nr 4.3-2/631-5⁶³ kirjeldas kannatanu oma avalduses töövaidluskomisjonile tööandjapoolset näpistamist ja kallistamist. Nimetatud töövaidluskomisjonide otsustes puudub analüüs nimetatud asjaolude kohta, kuigi kannatanud olid pidanud kirjeldatud tegevusi soovimatuteks.

Autori arvamus kohaselt saab käsitleda tööandja poolset töötaja näpistamist, kallistamist, tööandjapoolseid ebasüüdsaid ettepanekuid, sh autoga sõitma kutsumist, ja „kätega“ rääkimist, seksuaalse olemusega tegevustena. Soovimatu näpistamise, kallistamine ja „kätega“ rääkimine on näited seksuaalse ahistamise füüsilisest vormist. Tööandjapoolseid ebasüüdsaid ettepanekuid, sh autoga sõitma kutsumine, on näited seksuaalse ahistamise sõnalisest vormist.

Kuigi järgnevas kohtuasjas ei ole kannatanu esitanud nõuet tuvastada seksuaalne ahistamine, peab autor oluliseks tuua välja juhtunu asjaolud, kus kannatanu kirjeldas tema väärikut alandavaid tegevusi tööandja poolt. Tartu Maakohtu asjas nr 2-12-32405 oli kannatanuks

⁵⁸ K. Albi jt. (viide 19), lk 37.

⁵⁹ Violence against women: an EU-wide survey (viide 55), lk 97.

⁶⁰ K. Albi jt. (viide 19), lk 37.

⁶¹ Töövaidluskomisjoni otsus nr 9.10-02/473- 4 (viide 37).

⁶² Töövaidluskomisjoni otsus nr 9.10-02/472- 4 (viide 38).

⁶³ Töövaidluskomisjoni otsus nr 4.3-2/631-5 (viide 39).

töötaja, kes töötas toitlustusettevõttes. Ühe lõunapausi ajal tervitas tööandja töötajat sõnadega „noh, peenise pump, mis sa istud siin.“ Tegemist olevat olnud tööandja tavalise keelekasutusega ja suhtumisega töötajasse, mis lõi töötajast kannatanu jaoks eriti keerulise töökeskkonna, kuhu igapäevaselt tööle minna. Köögitöös tekkinud pinged kulmineerusid töötaja pöördumisega erakorralise meditsiini osakonda. Seda tingis tööandja poolt tekitatud stressirohke olukord. Peale seda pöördus töötaja tööandja poole, et viimane lahendaks tekkinud olukorra. Tööandja poolt ei tehtud selleks midagi. Teise sündmuse käigus rikkus tööandja töötaja füüsilist privaatsust, tõstes töötaja selja taga olles oma jala töötaja jalgade vahele ja surudes istmikule, lausudes „uruguai, uruguai“. Viimase sündmuse toimumise aega töötaja ei mäleta, sündmuse pealtnägijaid ei olnud. Töötaja jaoks oli see ebaväärikas kohtlemine, solvamine, seksuaalne ahistamine ja privaatsuse rikkumine. Töötaja leidis, et pidev mõnitamine ja halvas usus kohtlemine mõjub inimese kõlbelisusele. Kohus jäi mitmete kaastöötajate seletuskirjade alusel seisukohale, et töötaja ise on käitunud kaastöötajatega ülbelt ja alavääristades neid ning töötaja ei ole tõendanud tööandjapoolsete kohustuste olulist rikkumist, mis oleks seisnenud töötaja ebaväärikas kohtlemises või kaastöötajatel või kolmandatel isikutel sellise tegevuse lubamises.⁶⁴

Autori arvamuse kohaselt nimetatud asjas tööandja väljendit „noh, peenise pump, mis sa istud siin“ ja nn tavapärasest pöördumisest saab vaadelda kui näidet seksuaalse ahistamise sõnalisest vormist, kuna töötaja jaoks oli see soovimatu ja ta oli korduvalt pöördunud tööandja poole nõudega lõpetada selliselt pöördumise viis. Tööandjapoolset oma jala tõstmist töötaja jalgade vahele, surudes istmikule, saab vaadelda kui näidet seksuaalse ahistamise füüsilisest vormist.

Seega, seksuaalse olemusega objektiivselt aset leidnud soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine või tegevus võib olla suunatud kindlale isikule, kuid võib olla suunatud ka kõigile ruumis viibijatele. Kannatanu mõjutamine toimub füüsiliselt, visuaalselt ja psühholoogiliselt.

1.2.4. Käitumise või tegevuse isiku väärrikust alandav eesmärk või tegelik toime

Soovimatu seksuaalse olemusega käitumine või tegevus on kahtlemata kannatanu väärrikust alandav. Mõiste „väärrikus“ määratlemisel võib tekkida probleeme. Väärrikus on määratlemata õigusmõiste, nagu näiteks „avalik huvi“, „head kombed“, „oluline põhjus“ jt. Määratlemata õigusmõistega on tegemist siis, kui õigusnorm piiritleb õiguslike tagajärgede eeldused (abstraktsed teokoosseisu tunnused) väga üldises plaanis.

⁶⁴ TMKõ 03.12.2012, 2-12-32405.

Inimväärikuse õigusriigi põhimõttena leiame Eesti Vabariigi põhiseadusest.⁶⁵ Inimväärikuse aluspõhimõtte puhul tuleb eristada põhimõtet kui sellist ja selle põhimõtte väljendusi, üksiktagatise või elemente, mille rikkumise tuvastamise kontekstis mängib inimväärikuse argument olulist rolli. Inimväärikuse aluspõhimõtte on abstraktne põhimõtte, mille puhul on raske ette kujutada kohaldamisjuhte, mis ei oleks kaetud juba mõne spetsiaalgarantiiga. Samas võib inimväärikuse argument mängida rolli just mõne spetsiaalgarantii tõlgendamisel.⁶⁶

Riigikohtu kriminaalkolleegium on püüdnud väärikust määratleda, leides: „Inimkeskses ühiskonnas tohib põhiõiguste konfliktolukordades kõige vähem piirata inimväärikust – kompleksne põhiõigus, mille elementideks on eeskätt õigus heale nimele, õigus mitte olla hirmul enese ja oma lähedaste eksistentsi pärast, õigus õiguslikule võrdsusele kõigi teiste inimestega, õigus inimlikule identiteedile, informatsioonilise enesemääramise õigus, õigus kehalisele puutumatussele.”⁶⁷

Autori arvates on ka seksuaalse ahistamise puhul tegemist põhiõiguste konfliktse olukorraga, kus inimväärikuse argument on oluline spetsiaalgarantii tõlgendamisel. Riigikohus on hõlmanud oma määratluses põhilised elemendid, mida tuleb kontrollida väärikuse riivamise/alandamise hindamisel. Kui seksuaalse ahistamise käigus rikutakse füüsiliselt kehalist puutumatus või korduvalt sõnastatakse konkreetne ettepanek seksuaalvahekorda astumiseks või näidatakse fotot paljastatud kehast, tehes himuraid häälitsusi, vms, siis riivatakse õigust võrdsele kohtlemisele ja õigust mitte olla hirmul enese eksistentsi pärast, sõltuvalt käitumise või tegevuse iseloomust. Seega saab järeldada väärikuse alandavat toimet või eesmärki.

Keerulisem on hinnata väärikuse riivamist mittesõnalise käitumise ja tegevuse puhul, kuna seksuaalse ahistamise mõiste kohaselt on oluline, kuidas ahistatu vaidlusalust käitumist subjektiivselt tajus. Kui ahistatu tajub mittesõnalist käitumist ja tegevust solvavana, ähvardavana või alandavana, siis on tegemist väärikuse riivamisega.

V. Mirzojeva arvamus kohaselt on probleemseks terminiks seksuaalse ahistamise definitsiooni juures „isiku väärikuse riivamine“ ehk millal võib konkreetsel juhul asuda seisukohale, et isiku väärikust on seksuaalse käitumisega riivatud. Samas, Mirzojeva nendib, et see on kooskõlas Euroopas laialdast tunnustust pälvinud subjektiivsuse kriteeriumiga, ehk

⁶⁵ Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. juuni 1992. – RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2. PS § 10 Käesolevas peatükis loetletud õigused, vabadused ja kohustused ei välista muid õigusi, vabadusi ega kohustusi, mis tulenevad põhiseaduse mõttest või on sellega kooskõlas ja vastavad inimväärikuse ning sotsiaalse ja demokraatliku õigusriigi põhimõtetele.

⁶⁶ Ü. Madise jt. Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Kolmas, täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2012, lk 141.

⁶⁷ RKKKo 26.08.1997, 3-1-1-80-97, p 1.

teisiti öeldes peetakse käitumist seksuaalseks ahistamiseks, kui käitumise adressaadile ei ole see meelepärane, on talle solvav või alandab tema väärikust.⁶⁸ Autor leiab, et tuleb arvestada, et pidevalt arenevas ja muutuvas ühiskonnas muutuvad ka väärtushinnangud, mis sisustavad indiviidi jaoks mõiste „väärikus”. Seadusandja on siin abistanud, viidates negatiivsetele tunnetele, mis kaasnevad väärikuse alandamisega, nagu tundmine häirituna, ähvardatuna, alandatuna, solvatuna, jt, mille läbi teostubki seksuaalse ahistamise mõju vaimsele tervisele.

Autori arvamust toetab H. Kranich, kelle arvates inimväärikuse mõiste kui õigusmõiste määratlemisel on oluline selle sisu ja tähendus. Kranich, uurides inimväärikuse mõiste sisu sõltuvust õigussüsteemist kolme riigi näitel (Suurbritannia, Saksamaa ja Eesti), leidis et inimväärikuse mõiste põhiolemuse määratlemisel ei pruugi riigi korraldus (*common law* või kontinentaalne süsteem) määravat rolli mängida. Küll on mõiste iga riigi nägu ning seda on mõjutanud ajalooline areng ja kultuur. Kuigi inimväärikuse universaalsest olemusest on võimalik tuletada selle teatav miinimumsisu, jääb see siiski määratlemata mõisteks, mis saab konkreetse sisu ja siduvuse iga üksikjuhtumi kontekstis ning on ühtlasi ka sellisel kujul kohane üksnes konkreetse juhtumi puhul.⁶⁹

Tallinna Ringkonnakohus on asjas nr 2-6-10080 märkinud, et soovimatu ühekordne keha intiimse piirkonna puudutamine on tõlgendatav tõsise isiku väärikust alandav teona. Seksuaalne ahistamine ei ole romantiline ega seksikas, kuna see mõjub kannatanule rõhuvalt. Selline käitumine viib kannatanu täielikku šokki. Seoses osundatud juhtumiga oli kannatanu tundnud korduvalt rõhuvat alandus- ja solvumistunnet. Tal oli raskusi meessoost meedikutega suhtlemisel ja tema enesehinnang oli oluliselt langenud, eeskätt suheldes vastassugupoole esindajatega.⁷⁰ Autor nõustub kohtu seisukohaga, et soovimatu ühekordne keha intiimse piirkonna puudutamine on tõlgendatav tõsise isiku väärikust alandav teona.

Ootamatut soovimatut ühekordset keha puudutamist käsitleb Tallinna Ringkonnakohus otsuses nr 2-09-27445. Asjaoludest nähtub, et meesisik läbides lennujaama turvakontrolli, haaras naisturvatöötaja käed ning kobas nendega oma keha, imiteerides nii viimase tööd. Naisturvatöötaja ettekandest nähtuvalt oli tegemist tema jaoks soovimatu käitumisega ning ta kaalus politseisse pöördumist tööandja toel. Ringkonnakohus, hinnates kõiki esitatud tõendeid, asus seisukohale, et antud tõendite põhjal ei olnud kohtul alust tuvastada, et meesisiku käitumise eesmärgiks või selle tegelikuks toimeks oli isiku väärikuse alandamine, eelkõige ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Kohus

⁶⁸ V. Mirzojeva (viide20), lk 372.

⁶⁹ H. Kranich. Inimväärikuse mõiste sisu sõltuvus õigussüsteemist. Suurbritannia näide. – *Juridica*, 2010, nr 9, lk 648.

⁷⁰ TlnRnKo 2-6-10080 (viide 16) p 2, 7.

märkis, et kannatanu tööandja väited selle kohta, et intsidendis osalenud turvatöötaja kaalus koos oma tööandjaga politseisse pöördumist, ei mõjuta iseenesest meesisiku käitumise tegelikku sisu ega võimalda sellele omistada seksuaalset suunitlust. Põhjustades viitas kohus sellele, et ka turvatöötaja ettekandest ilmneb pigem intsidendi ootamatus, kui selle tajumine seksuaalse ahistamisena. Kannatanu ei rõhutanud ka ise ettekandes oma sugu (ega kasutanud ka kaastöötaja puhul sugu määravat eesliidet).⁷¹ Autor leiab, et tegelikus elus on igasugune mitteoodatud füüsiline kontakt ootamatu. Konkreetsetes juhtumid puhul oli tegemist avaliku kohaga, kus meesisik asetas käed naisturvatöötaja kehale imiteerides viimase töökohustusi. Nimetatud olukorras võis isik tunda alandatus. Kohus, hinnates tõendeid, jätab arvestamata kannatanud subjektiivse hinnangu ja hindab ahistaja käitumise motiive. Seksuaalse ahistamise õiguslik mõiste ei sisalda ahistaja tahtlust, vaid määrav on ahistatu subjektiivne tajumine.

Autori analüüsitud kohtu- ja töövaidluskomisjonide praktika kohaselt on kannatanud soovimatu käitumise või tegevuse tagajärjeks sõnastanud nii väarikuse alandamist otse kui ka kaudselt, tuues välja erinevaid negatiivseid tundeid nagu häiritus, solvumine, hirm, piinlikkus ja alandus. Õiguspraktikale tuginedes saab väita, et termin „isiku väarikuse riivamine“ ei ole tekitanud ahistatule probleemi seksuaalse ahistamise definitsiooni mõistmisel.

1.3. Poolte suhtumine käitumisse või tegevusse

1.3.1. Ahistatu suhtumine käitumisse või tegevusse

Seksuaalse ahistamise mõiste kohaselt on oluline, kuidas ahistatu vaidluselust käitumist subjektiivselt tajus.⁷² Autori arvamuse kohaselt võib ahistatu poolt ahistaja käitumise või tegevuse tajumine sõltuda ahistatu vaimsest seisundist, isiksuseomadustest, haridusest, elukogemusest ja kultuurilisest taustast, jms.

Vaimse seisundi häiritus võib soodustada olukorra väärtõlgendust kannatanu poolt. Samas, ka vastupidi – ahistatu võib aktsepteerida ahistaja käitumist, tõlgendades konkreetset ettepanekut astuda seksuaalsesse vahekorda naljana või keha puudutusi meeldivate silitustena, mis kolmandale isiku arvates on lubamatu väarikuse alandamine. Norra töötajate seas läbi viidud uuringu tulemusena selgus, et psühholoogiline pinge võib olla meeste puhul riskiteguriks saada seksuaalselt ahistatuks, kuna psüühilise pinge all kannatav mees on tundlikum seksuaalsele ahistamisele. Sellist seost naiste puhul aga ei leitud.⁷³ Suurenenud emotsionaalse haavatavusega isikud võivad olla tundlikumad seksuaalsele ahistamisele – lahutatud ja lahus

⁷¹ TlnRnKo 15.11.2010, 2-09-27445(viide 44).

⁷² K. Albi jt. (viide 19), lk 37.

⁷³ M. B. Nielsen, S. Einarsen. Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. – Occupational Medicine 2012, 6, lk 226–228.

elavad naised, noored isikud, tööturule sisenejad, soorollile mittevastavat tööd tegevad isikud, puudega isikud, homoseksuaalsed isikud ja vähemusrahvuste esindajad, jt.

Isiku sugu mängib olulist osa käitumise subjektiivsel hindamisel seksuaalse käitumisena. On leitud et naised, võrreldes meestega, on vähem sallivad seksuaalselt ahistava tegevuse suhtes sõltumata ohvri soost. Mida sallimatam on isik seksuaalse ahistamise suhtes, seda teadlikum on ta seksuaalse ahistamise vormidest. Naised tajuvad meesahistaja käitumist rohkem kui mehed.⁷⁴ Autor leiab, et eelpool kirjeldatud kinnitab ka statistika. 2010. aastal Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi poolt läbi viidud Euroopa töötingimuste viienda uuringu käigus tuvastati märkimisväärne sooline erinevus soovimatu seksuaalkäitumise hindamisel – naised olid saanud peaaegu kaks korda rohkem soovimatu seksuaalse tähelepanu osaliseks kui mehed, ja ka seksuaalse ahistamise puhul ilmnes märgatav sooline erinevus – naised on peaaegu kolm korda rohkem kogenud seksuaalset ahistamist kui mehed. Sooline erinevus joonistub eriti selgelt välja kui vaadelda andmeid riigiti.⁷⁵

Ka ettevõtte töötajate soolisel jaotumisel on oluline roll seksuaalse käitumise tajumisel seksuaalse ahistamisena. Valdavalt meestötajatest koosnevas kollektiivis töötavad naised võivad tõlgendada teatud käitumist tavapärasest erinevana ja tajuda seda seksuaalse ahistamisena.⁷⁶

Kuigi ei ole tegemist tööõigusliku vaidlusega, peab autor oluliseks välja tuua Tartu Halduskohtu asja 3-11-669, kus kaebaja märgib, et ühtegi isikut ei või alandada ega diskrimineerida. Kaebaja leiab, et tema läbiotsimisel kõrvalruumis alasti võtmine on alandav ja seadusevastane. Ta ei ole homo ega soovi, et teda edaspidi sellisel viisil läbi otsitaks, sest see on täielik ahistamine ja ta on sellise kohtlemise vastu. Kaebaja leiab, et homoseksuaalsete kalduvustega valvurid ei tohi riigiasutuses, aga eriti vanglas, teenistuskohustusi täita. Halduskohus leidis, et toimunud läbiotsimine oli paratamatu toiming, mis kaasnes vanglas kinnipidamisega. Kinnipeetaval tuli vanglas taluda ebamugavusi seoses läbiotsimisega, kuid vangla toiming ei olnud õigusvastane.⁷⁷ Siin autor nõustub halduskohtuga.

Autor leiab, et on võimalikud vastupidiseid juhtumeid, kus ametnikule tundub kinnipeetava väljendus ja/ või tegu soovimatu seksuaalsusesse puutuvana. Kinnipidamiskohtades töötavad

⁷⁴ M. S. Bitton, D. B. Shaul. Perceptions and attitudes to sexual harassment: an examination of sex differences and the sex composition of the harasser–target dyad. *Journal of Applied Social Psychology* 2013, 43, lk 2139 – 2142.

⁷⁵ Fifth European Working Conditions Survey (viide 2).

⁷⁶ H. McLaughlin et al. Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review* 2012, 77(4), lk 634.

⁷⁷ TrtHKo 19.09.2011, 3-11-669.

ametnikud on oma ameti tõttu kohustatud igapäevaselt suhtlema erineva intelligentsi, arengutaseme, kasvatuselise, erinevate eluvaadete ja sõnavaraga isikutega. Seega on ilmne, et kinnipidamiskoha ametnik kuuleb ja näeb oma töö tõttu oluliselt tavapäratumat seltskonda ja olukordi kui inimene väljaspool kinnipidamiskohta. Analoogsed juhtumid on võimalikud tervise- ja hoolekandeasutuses. Nimetatud juhtumite puhul tuleb töötajal endal suhtuda kriitiliselt patsiendi/ kliendi käitumise tõlgendamisel seksuaalse ahistamisena.

Seega, ahistatu mõtlemist ja tegevust situatsiooni tajumisel mõjutavad sugu, psüühiline pinge, emotsionaalne haavatavus, vaimne võimekus, haridustase, isiksuseomadused, elukogemused, kultuuriline taust, töö iseloom ja töökeskkond.

1.3.2. Ahistaja suhtumine käitumisse või tegevusse

Inimene on tsiviliseeritud olemus, kes kontrollib oma impulsse. Inimene kontrollib ja suunab oma seksuaalset käitumist ja tegevust teadlikult. Reaalses elus on igal isikul omad nn stiimulid, mis tekitavad seksuaalset iha ning erutuse tase sõltub isiku antud hetke hormonaalsest ja psüühilisest seisundist, mida omakorda mõjutavad mitmed faktorid. Seksuaalse iha ja seksuaalse erutuse tekkemehhanism on naisel⁷⁸ ja mehel⁷⁹ erinevad. Seksuaaltung on kontrollitav ja suunatav, seega ka seksuaalne käitumine ja tegevus on kontrollitavad ja suunatavad. Siin ei nõustu autor V. Mirzojeva seisukohaga, et seksuaalne käitumine on instinktiivne.⁸⁰

Autori arvamust toetab 2008. aastal kirjeldatud kohatu seksuaalse käitumise integreeritud teooria (An Integrated Theory of Sexual Offending). Isiku käitumisele avaldab mõju põhjuslike tegurite võrgustik, mis hõlmab kolme tasandit. Bioloogilisteks mõjudeks on geneetika ja evolutsioonilised mehhanismid. Ökoloogilise tasandi faktorid hõlmavad sotsiaalset õppimist, mõjutatuna kultuurist ja isiklikest asjaoludest, ning füüsilist keskkonda. Neuropsühholoogiline süsteem on kolmas tasand, mis mõjutab isiku motivatsiooni, emotsioone, käitumise kontrolli, otsustamist tegevuse – käitumise – valikul, isiku taju ja mälu. Geneetika, sotsiaalsest keskkonnast omandatu ja neuropsühholoogiliste funktsioonide koostoime viivad mittekohase seksuaalse käitumiseni koos sellega kaasneva hälbelise erutuse,

⁷⁸ Naisel tekib seksuaalne reaktsioon vastusena psühholoogilisele ja füsioloogilisele kogemusele. Hormoonidest nii östrogeen kui testosteroon mängivad olulist osa naise seksuaalfunktsioonis. Seksuaalne vastus hõlmab nii keha kui aju. On leitud, et naiste puhul seksuaalne iha ei pea eelnema erutusele. – M. Meana. *Sexual Dysfunction in Women. Advances in Psychotherapy – Evidence-Based Practice Vol. 25* Hogrefee Publishing 2012, lk 2–5, 26.

⁷⁹ Mehe seksuaalne iha on olemuselt psühholoogilise sisuga, mis on määratletud mehe enesemääratlusest seksuaalaktis ja seksuaalpartneris, seksuaalsetest fantaasiatest ja seksuaalse akti sagedusest. Seksuaaliha määrab seksuaalse erutuse reaktsiooni tugevuse. Erutuse protsess hõlmab nii keha kui aju. Hormoonidest on oluline testosteroon, mille tasemest sõltub seksuaalse iha teke ja erutuse tugevus. – D. Rowland. *Sexual Dysfunction in Men. Advances in Psychotherapy – Evidence-Based Practice Vol. 26* Hogrefee Publishing 2012, lk 8–9, 35.

⁸⁰ V. Mirzojeva (viide 20), lk 373.

mõtete ja fantaasiatega kohatust teost, negatiivse või positiivse emotsionaalse seisundiga ning sotsiaalsete raskustega.⁸¹

Isiku psühholoogilise reaktsiooni aluseks on bioloogiline tasand ja sotsiaalsest keskkonnast õpitud oskused. Kui isikul on tekkinud psüühiline haavatavus, siis tõenäoliselt on tal raskem tulla toime keskkonnast tuleneva stressiga. Kesksel kohal on selles isiku neuropsühholoogiline süsteem. Seksuaalselt mittekohase käitumisega isikutel on leitud raskusi nii enda emotsioonide kui ka teiste emotsioonide määratlemisel, eriti stressirikastes olukordades. See võib viia antisotsiaalse või agressiivse käitumiseni. Neil on raskusi ka sotsiaalsete oskuste arendamisega, mis raskendab tugevate interpersonaalsete suhete tekkimist. On ka märgatud puudulikku enese juhtimis- ja regulatsioonvõimet, mis väljendub impulsiivsuses, saamatuses negatiivsete tunnete väljendamise kontrollimisel, raskustes uute plaanidega kohandumisel ja puudulikes probleemilahenduse oskustes. Kahjustunud taju ja mälu võivad viia mittekohaste mõtete ja uskumiste tekkeni ning ebaadekvaatse sotsiaalsete sündmuste interpreteerimiseni.⁸²

Uuringutes on leitud, et kohatu seksuaalse käitumisega isikute seas on sotsiaalfoobia esinemissagedus elu jooksul üsna kõrge – kuni 53 protsenti.⁸³ Mentaalset tegevust oluliselt mõjutavad seisundid, nagu vaimne alaareng, trauma- või insuldijärgne peaaegu orgaaniline kahjustus, dementsus, sõltuvus alkoholist ja psühhotroopsetest ainetest, mõjutavad oluliselt impulsikontrolli võimet. Veel võib välja tuua ka teatud isiksushäired (düssotsiaalne isikus, ebastabiilne isikus, jt) ja aktiivsus- ja tähelepanuhäire.⁸⁴ Nimetatud seisundid, sh ka madal võime kontrollida impulsse, raskendavad pikaajaste töösuhete hoidmist, kuigi suhete (nii lähi- kui ka töösuhete) loomisel ei pruugi raskusi tekkida.

H. McLaughlin jt leidsid USA-s läbiviidud 12-aastase uuringu tulemusel, et ahistajad tunnetavad ohtu oma võimusuhetele töökeskkonnas ja ühiskonnas laiemalt. Ahistaja kartust oma võimu pärast suurendab kollektiivis olev soorollist erinev isik. Igale soole on omane vastav keskmine naiselikkuse ja mehelikkuse näitaja. Soorollile mittevastava naiselikkuse näitajaga isikuid – kõrgema naiselikkusega mehed (nn naiselikud mehed), madalama naiselikkusega mehed (tugevad, jõulised mehed) ja madalama naiselikkusega naised (nn mehelikud, tugevad, ambitsioonikad naised) – peetakse seksuaalse ahistamise riskigrupiks,

⁸¹ W. R. Holcomb. Sexual Violence. Advances in Psychotherapy – Evidence-Based Practice Vol. 17 Hogrefee Publishing 2010, lk 11.

⁸² Samas, lk 11.

⁸³ Samas, lk 29.

⁸⁴ RHK-10/V – Psüühika- ja käitumishäired – Arvutivõrgus: <http://www.kliinikum.ee/psyhiaatrikliinik/lisad/ravi/RHK/RHK10-FR17.htm>. 28.04.2014.

kuna nad suurendavad ahistaja ebakindlust võimupositsiooni kinnitamisel. Leiti ka, et naise tõus karjääriredelil ehk ülemuseks saamine suurendab riski langeda seksuaalse ahistamise ohvriks alluva, kolleegi ja kliendi poolt.⁸⁵ Potentsiaalse ahistatu mittevastavus soorollile suurendab ahistaja ebakindlust ja seda suurem vajadus tal tekib oma võimupositsiooni kinnitamiseks.

Ahistaja teadlikku valikut määrab ohvri vaesus, mitteametlik töökoht, nahavärvus, rass ja sisserändaja staatus.⁸⁶ On leitud, et mittevalged naised on eriti ohustatud saada seksuaalselt ahistatud, kuna levinud stereotüübi kohaselt on nad seksuaalselt saadaval. Musta ja latino nahavärviga naiste puhul suurendab ohtu nende tavaliselt halb majanduslik seisund.⁸⁷

Seega, seksuaalse ahistaja tegevus on teadlik tegevus. Ahistaja käitumise eesmärgiks on võimupositsiooni kinnitamine. Reeglina on neil madal sotsiaalsus, mida iseloomustab ülbus, enesekeskus ja usaldamatus. Ahistaja mõtlemist ja tegevust situatsiooni tajumisel mõjutavad psüühiline pinge, emotsionaalne haavatavus, vaimne võimekus, haridustase, isiksuseomadused, elukogemused, kultuuriline taust, töö iseloom ja töökeskkond.

Isikute ring, kes võivad olla ahistajaks, on määratletud SoVS § 2, mille lg 2 kohaselt seaduse kaitse ei kohaldu perekonna ja eraelu suhetes. Ahistaja käitumist on võimalik mitmeti tõlgendada, kuid seksuaalse ahistamise mõiste kohaselt on oluline vaid see, kuidas ahistatu seda tajub.

Autor leiab, et teadmised ahistatu ja ahistaja suhtumise kujunemisest võimaldavad paremini hinnata vaidlusalust tegevust või käitumist võimaliku seksuaalse ahistamisena. Nimetatud teadmised aitavad ka ahistaja vastutuse korral valida võimalike vastutuse vormide vahel (lähemalt ptk 3).

Kokkuvõtteks võib öelda, et tegevuse või käitumise hindamise puhul seksuaalse ahistamisena on tegemist subjektiivse hinnanguga, mis tähendab, et iga ahistatu ise otsustab, mis on soovimatu, seksuaalse olemusega ja väärikust alandav. Seksuaalse ahistamise mõiste rakendamisel ei piisa õiguslikust definitsioonist normi kõrge abstraktsusastme tõttu. Lisaks tuleb vaadata õiguspraktikat uurides, milles konkreetselt väljenduvad seksuaalse ahistamise

⁸⁵ H. McLaughlin jt. (viide 76), lk 637–642.

⁸⁶ J. Garcia. Invisible behind a Bandana: U-Visa Solution for Sexual Harassment of Female Farmworkers. – University of San Francisco Law Review, Vol. 46, Issue 3 (Winter 2012), lk 872.

⁸⁷ K. B. Ramakrishnan. Inconsistent Legal Treatment of Unwanted Sexual Advances: A Study of the Homosexual Advance Defense, Street Harassment, and Sexual Harassment in the Workplace. Berkeley Journal of Gender, Law & Justice. 2011, Vol. 26 Issue 2, lk 332.

tunnused: ahistatu jaoks soovimatu, seksuaalse olemusega, sõnaline, mittedõnaline või füüsiline käitumine või tegevus ning isiku väärikust alandav eesmärk või tegelik toime.

2. TÖÖTAJA JA TÖÖANDJA KOHUSTUSED SEKSUAALSE AHISTAMISE ÄRAHOIDMISEL NING SEKSUAALSE AHISTAMISE TUVASTAMINE

2.1. Tööandja ja töötaja kohustused seksuaalse ahistamise ärahoidmisel

2.1.1. Tööandja kohustused

Töölepingu seaduse⁸⁸ § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.⁸⁹ „Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde“ autorid selgitavad, et nimetatud viitenorm rõhutab võrdse kohtlemise olulisust töösuhetes ning diskrimineerimise keelu sätete dubleerimise vältimiseks pole TLS-s vastavat valdkonda uuesti käsitletud.⁹⁰

Autor leiab, et on suurem tõenäosus, et tööandja ja töötaja on tutvunud või tutvuvad TLS-iga, kui SoVS-i ja/või VõrdKS-iga. TLS § 3 sõnastatuna viitenormina võimaldab küll pöörata tähelepanu võimalikule diskrimineerimisele ja annab suuna nimetatud seaduste poole pöördumiseks. Nimetatud säte ei viita diskrimineerimise olemusele, mille tõttu võivad diskrimineerimise juhud jääda tähelepanuta.

TLS § 28 sätestab tööandja kohustused. Autor teeb ettepaneku võimalike diskrimineerimise vormide paremaks märkamiseks täiendada TLS § 28 lg 2, lisades tööandja kohustuse kohelda töötajaid väarikuse, tähelepanu ja lugupidamisega, sh tagades kaitse ahistamise, soolise ahistamise ja seksuaalse ahistamise eest analoogselt Hispaania Töötajate Põhimääruse⁹¹ art 42 sõnastusega.⁹² Autori arvates distsiplineerib otsene viitamine tööandjaid paremini ning suunab neid töötaja väarikale, tähelepanelikule ja lugupidavale ning võrdsele kohtlemisele, sh kohustusega tagada kaitse võimaliku ahistamise, soolise ahistamise ja seksuaalse ahistamise eest.

⁸⁸ Töölepingu seadus. 17. detsember 2008. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 30.

⁸⁹ Võrdse kohtlemise seadus. 11. detsember 2008. – RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012, 22.

⁹⁰ E. Käärats jt. Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013, lk 17.

⁹¹ The Spanish Statute of Workers (Estatuto de los Trabajadores). Eurofound. – hispaania tööõiguse põhialuseid määrav dokument, mis reguleerib töösuhteid ning töölepingu sisu, muutmist ja lõpetamist, samuti kollektiivsuhteid ja kollektiivlepinguid. – Arvutivõrgus: <http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/WORKERSSTATUTE-ES.htm>. 28.04.2014.

⁹² S. P. Quesada. Sexual and gender harassment in the workplace in Spain. European Scientific Journal 2013; Vol. 9, No. 11, lk 8. – Arvutivõrgus: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/964/993>. 28.04.2014.

SoVS § 6 lg 2 p 5 kohaselt loetakse tööandja tegevust diskrimineerivaks, kui ta ahistab isikut tema soo tõttu või seksuaalselt või jätab täitmata SoVS § 11 lg 1 p 4 sätestatud kohustuse. SoVS § 11 lg 1 p 4 kohaselt peab tööandja naiste ja meeste võrdõiguslikkust edendades hoolitsema, et töötaja on töökeskkonnas kaitstud soolise ja seksuaalse ahistamise eest. Tööandja vastutab hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest juhul, kui ta teadis või oleks pidanud teadma soolise või seksuaalse ahistamise asetleidmisest ning ei rakendanud vajalikke meetmeid, et ahistamist lõpetada.

Hoolitsuskohustus hõlmab kõiki ahistamise juhtumeid töökeskkonnas: ahistajaks võivad olla töökollektiivi liige, sh tööandja ise, klient, külastaja või tööandja äripartner. Tööandja hoolitsuskohustus on suunatud turvalise töökeskkonna tagamisele, millest tulenevalt tööandjal on kohustus ahistamise kohta teabe laekumisel uurida, kas kaebusel on alust, ning kui seksuaalse ahistamise faktilised asjaolud on leidnud kinnitumist, siis tööandja on koheselt kohustatud rakendama vastavaid meetmeid ahistamise lõpetamiseks.

Kuna tööandjal on aktiivne kohustus hoolitseda, et ei ahistataks, siis tähendab sättes sisalduv „oleks pidanud teadma”, et tööandjal peab olema ülevaade sellest, mis töökeskkonnas aset leiab. Näiteks, kui ahistamine seisneb situatsioonis, kus tööruumides on üleval pornograafilised kujutised, vastutab tööandja alates ajamomendist, mil ta neid nägi, mitte alates vastavasisulise kaebuse esitamisest.⁹³

Ahistatul ei ole seaduse järgi kohustust teavitada ahistamisest oma tööandjat. Näiteks võib tööandja vastutada hoolitsuskohustuse täitmata jätmise eest ka siis, kui ahistatu ei ole sellest mitte kellelegi teatanud. Soome võrdõiguslikkuse seaduse sarnast sätet tõlgendatakse selliselt, et kui ahistaja on ise tööandja esindaja, nt tegevdirektor või juhatuse liige, on tööandja ahistamise eest vastutav, ilma et ahistatu peaks sellest teavitama mõnda teist tööandja esindajaks olevat isikut.⁹⁴

Rootsi töökohus on näiteks leidnud, et tööandja peab algatama töötaja kaebuse peale uurimise ahistamise toimumise kohta isegi siis, kui tegu on töötaja vägistamisega tema kolleegi poolt kolleegi kodus ning politsei on asja kohta juba juurdluse algatanud või on see algatamisel. Kuna tööandja ei selgitanud, kas tegemist oli selle naise suhtes üksiku õigusrikkumisega või ahistas mees oma naiskolleegi ka töökohal, leidis kohus, et tööandja oli rikkunud oma hoolitsuskohustust. Põhjenduseks tõi kohus selle, et selline juhtum

⁹³ K. Albi jt. (viide 19), lk 81.

⁹⁴ Samas, lk 81.

mõjutab tõenäoliselt kaebaja väärikut ka töökohal – arvestades kuriteo raskust, mille osaliseks naine väitis end langenud olevat, eksisteeris ilmne oht, et teda oli ka tööl seksuaalselt ahistatud.⁹⁵ Autor nõustub Rootsi töökohtu järeldusega ja leiab, et ka Eesti tööandja, saades teada töötaja vägistamisest tema kolleegi poolt väljaspool töökohta, peab algatama uurimise töökohal.

Eesti kohtupraktikas puudub küll Rootsi töökohtus arutatuga analoogne juhtum seksuaalse ahistamise teemal, kuid Tallinna Ringkonnakohus on asjas 2-10-44320 käsitlenud töötaja usalduse kaotust seoses töötaja poolt toime pandud vargusega kaupluses tööst vabal ajal Taani Kuningriigis. Kolleegium märkis, et ei saa nõustuda töötaja seisukohaga, et vargus, milline pandi toime puhkepäeval (tööst vabal ajal), ei puutu mingilgi moel tööandjasse. Selline intsident iseloomustab töötaja isikuomadusi ning olukorras, kus tema tööülesanded olid vahetult seotud varaliste väärtuste käitlemisega, võis ja sai selle alusel tööandjal tekkida põhjendatud usaldamatus töötaja vastu.⁹⁶

Autori arvates võib toetuda viidatud kolleegiumi seisukohale, kui leiab aset töötaja poolne teise isiku seksuaalne ahistamine väljaspool tööaega ja töökohta. Selline juhtum iseloomustab töötaja isikuomadusi ja võib ohustada töökeskkonda. Tööandjal tuleb algselt uurimise ahistamise toimumise kohta. Uurimise algselt jätmist saab pidada tööandja hoolitsuskohustuse rikkumiseks.

Seega, tööandja vastutab, kui ta ise rikub diskrimineerimise keeldu, ahistades isikut, ja/ või kui ta ei täida hoolitsuskohustust, jättes rakendamata vajalikke meetmeid, kui ta teadis või pidi teadma seksuaalse ahistamise aset leidmisest.

2.1.2. Töötaja kohustused

TLS § 15 lg 1 sätestab, et töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt. Seega, kui töötaja ahistab seksuaalselt tööandjat, siis tööandja saab toetuda seksuaalse ahistamise juhtumi puhul nimetatud sättele: töötaja kohustus on täita tööülesandeid tööandja suhtes lojaalselt. Lojaalsuskohustust aitavad sisustada võlaõigusseaduse⁹⁷ sätted (VÕS § 6 lõige 1 (hea usu põhimõte) ja § 76 lõiked 1 ja 2 (kohustuse täitmine)). Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest

⁹⁵ K. Albi jt. (viide 19), lk 81.

⁹⁶ TlnRnKo 14.02.2012 nr 2-10-44320, p 25 (Riigikohus jättis kassatsioonkaebuse 11.06.2012 määrusega menetlusse võtmata).

⁹⁷ Võlaõigusseadus. 26. september 2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I, 29.11.2013, 4.

võttes arvesse tavasid ja praktikat. Heas usus käitumine tähendab, et töötaja täidab kohustusi tööandja huvisid arvestades ning väldib oma tegevusega tööandja kahjustamist.⁹⁸

TLS § 15 lg 2 näeb ette töötajale mitmeid kohustusi. Seksuaalse ahistamise puhul töötaja rikub TLS § 15 lg 2 p 5 ja p 9 tulenevaid kohustusi. TLS § 15 lg 2 p 5 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Töötaja poolt toime pandud seksuaalne ahistamine kahjustab kannatanu vaimset tervist, tekitab pingeid, langetab kannatanu tööjõudlust ja tekitab pingeid töökeskkonnas.

TLS § 15 lõike 2 punkti 9 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis kahjustaksid tööandja mainet või põhjustaksid klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Kliendi ja partneri suhtes töötaja poolt toime pandud seksuaalne ahistamine kahjustab tööandja mainet ja põhjustab kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu.

SoVS § 5 lg 1 sätestab soolise diskrimineerimise keeldu SoVS §-s 3 toodud diskrimineerimise vormidele, sh isiku seksuaalne ahistamine teise isiku poolt (SoVS § 3 lg 1 p 5). Lisaks tuleneb SoVS § 5 lg-st 1, et keelatud on korralduse andmine diskrimineerimiseks. Vastavalt SoVS § 5 lg 1¹ loetakse diskrimineerimiseks isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud SoVS-is sätestatud õigustele ja kohustustele või isik on toetanud teist isikut tema nimetatud õiguste kaitsel. Kui on aset leidnud seksuaalse ahistamine, siis on tegemist diskrimineerimise keelu rikkumisega ja ahistaja isik on vastutav, sõltumata tema subjektiivsest enese käitumise tajumisest või käitumise tegelikust eesmärgist.

Eelnevast 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.

Töötaja peab hoiduma ka tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet ja põhjustavad kolmandate isikute usaldamatust tööandja vastu. Seksuaalne ahistamine on tegevus, millega rikutakse eelpool nimetatud töötaja kohustusi. Töötajast ahistaja vastutus tuleneb nii SoVS-ist kui ka TLS-ist.

⁹⁸ E. Käärats jt. (viide 90), lk 46.

2.2. Seksuaalse ahistamise tuvastamine

2.2.1. Jagatud tõendamiskohustus

5. juulil 2006 vastu võetud direktiivis 2006/54/EÜ sätestab tõendamiskohustuse jagatud põhimõtte artiklis 19(1), mille kohaselt isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, kusjuures kostja peab tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud. Nimetatud direktiiv kordab 15. detsembril 1997 vastu võetud ja praeguseks kehtetud Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 97/80/EÜ⁹⁹ artiklis 4(1) sõnastatud soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta jagatud tõendamiskohustuse põhimõtet.

Direktiivi 2006/54/EÜ artikli 3(2) kohaselt nimetatud direktiivi ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriikides ei ole ette nähtud teisiti.

Eestis kehtiva SoVS § 4 lg 1 kohaselt peab kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on sooline diskrimineerimine. Harju Maakohus on otsuses nr 2-11-15080 märkinud, et selle põhimõtte kohaselt peab isik, kes esitab ka tööandjale kaebuse diskrimineerimise kohta, esitama faktilised asjaolud, et tööandjal oleks võimalik kontrollida kaebuses toodud väiteid ja fakte.¹⁰⁰

SoVS § 4 lg 2 kohaselt isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga. Kui eeldatav ahistaja ei suuda tema vastu esitatud põhjendatud kahtlusi tõendite abil ümber lükata või keeldub tõendamisest, siis loetakse, et ahistamine on leidnud tõendamist SoVS § 4 lg 2 kohaselt. SoVS § 4 lg 3 kohaselt jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ja kriminaalmenetluses.

Aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtumi puhul on tegemist otsese soolise diskrimineerimisega. Seksuaalse ahistamise mõiste eelduste kohaldamiseks on oluline faktiliste asjaolude esinemine, mida on võimalik tõendada. Riigikohus on otsuses nr 3-2-1-

⁹⁹ ELT L 014, 20.01.1998, lk 8.

¹⁰⁰ HMKo 23.12.2011, 2-11-15080.

135-11 märkinud, et võrdse kohtlemise põhimõtte järgi ei pea soolise diskrimineerimise tuvastamiseks olema tõendatud diskrimineerija eesmärk kedagi diskrimineerida. Olukord võib olla diskrimineeriv, kui on tõendatud, et väidetava diskrimineerija tegevuse tagajärjeks on see, et isikuid on koheldud ebavõrdselt. See, kas tegemist on diskrimineerimisega või mitte, tehakse jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte järgi kindlaks sõltuvalt sellest, kas väidetaval diskrimineerijal on oma toimimisviisile soost sõltumatu õiguspärane põhjendus või mitte. Selline tõendamiskohustuse jagunemine tagab vajaliku kaitse diskrimineerimist kahtlustavale isikule, kes on diskrimineerimisjuhtude tõendamisel nõrgemaks pooleks.¹⁰¹

Riigikohus on otsuses nr 3-3-1-13-10 märkinud, et diskrimineerimisvaidluse lahendamisel peab kohus tuvastama faktilise asjaolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine. Kui kohus on sellise asjaolu tuvastanud, on diskrimineerimisjuhtum esmapilgul ilmne, ja rakendada tuleb tõendamiskohustuse regulatsiooni. Seetõttu peab kohus esmalt kontrollima, kas tööandja rikkumist kinnitav asjaolu on tuvastatud, ja alles seejärel kontrollima, kas tööandja rikkus võrdse kohtlemise põhimõtteid või mitte. Riigikohus toetub nimetatud otsuses ka Euroopa Kohtu praktikale, kus on asutud seisukohale, et kohus peab tuvastama faktilise asjaolu, mille põhjal võib eeldada, et toimunud on otsene või kaudne diskrimineerimine. Sel juhul on diskrimineerimisjuhtum esmapilgul ilmne ja rakendada tuleb tõendamiskohustuse regulatsiooni (vt Euroopa Kohtu 10. juuli 2008. a otsus kohtuasjas C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*, p-d 30-34; Euroopa Kohtu 17. juuli 2008. a otsus kohtuasjas C-303/06, *S. Coleman*, p-d 53–56).¹⁰²

Autori arvamusel kohaselt, rakendades analoogiat, saab viidatud Riigikohtu kahele seisukohale ja Euroopa Kohtu praktikale tugineda ka seksuaalse ahistamise tõendamisel. Tööandja või töövaidluskomisjon või kohus peab esmalt kontrollima, kas seksuaalset ahistamist kinnitav faktiline asjaolu on tuvastatud, ja alles seejärel kontrollima, kas kannatanu õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, ehk kas seksuaalse ahistamise tõttu on isiku väärikust alandatud, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

¹⁰¹ RKTko 04.01.20123-2-1-135-11 (viide 17), p 11.

¹⁰² RKHKo 17.05.2010, 3-3-1-13-10 p 16.

Autor leiab, et kehtiv jagatud tõendamiskohustuse põhimõte tagab töösuhtes seksuaalse ahistamise juhtumite efektiivsema menetluse, mis on aluseks seksuaalse ahistamise vastase kaitse tagamisele töösuhetes.

2.2.2. Tõendite usaldusväärsus

Eestis on tõenditena kasutatavad eelkõige osapoolte avaldused, tunnistajate ütlused, sõnumid ja e-kirjad paber kandjal, heli- või videosalvestised, väljavõtted haiguslugudest, salvestatud kõned hädaabi numbrile.

Seadus ei kehtesta tõenditele vorminõuded, tõendeid saab esitada mis tahes vormis – detailne ahistamiste episoodide kirjeldus (kuupäev, kellaeg, toimumiskoht, sisu), e-kirjad, väljavõtted saadud sõnumitest ja tehtud kõnedest, helisalvestised jms. Ahistaja saab toetuda samuti ütlustele, selgitustele, esitada vastaspoole käitumise ja tegevuse kohta tõendeid igas vormis, kutsuda tunnistajaid, nõuda kannatanule ekspertiisi määramist, vms, mis võivad viidata kannatanu psüühika- ja käitumishäirele, teatud isiksuseomadustele, läbi elatud emotsionaalsele traumale, vms. Kohtus kehtivad tõendina ütlused, mis on antud vande all, ning kohus võib vaidluspoole nõudmisel määrata ekspertiisi. Kohus on leidnud, et hageja seletustega on tõendatud temal piinlikkustunde tekkimine.¹⁰³

Tõendite usaldusväärsuse probleemsus tõstatub eelkõige olukorras, kus tõenditeks on osapoolte ütlused, sh ka tunnistajate ütlused, kuidas nemad on olukorda tajunud. Poolte tõendite usaldusväärsest sõltub seksuaalset ahistamist menetleva institutsiooni otsus seksuaalse ahistamise juhtumi asjas.

Isik, kes väidab, et leidis aset seksuaalne ahistamine, peab esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et on toimunud seksuaalne ahistamine. Seksuaalse ahistamise juhtumi faktiliste asjaolude tajumine võib olla mõjutatud isikuomadustest, vaimsest seisundist, haridusest ja elukogemustest, vms. Sageli on kannatanu sõna vastaspoole sõna vastu. Ahistatu avalduse menetlemisega tegelevatele institutsioonidele on oluline faktiliste asjaolude täpne kirjeldamine ja selgitamine.

Seksuaalse ahistamise juhtumi pealtnägijatel on täheldatud ahistatuga analoogseid tagajärgi– ärevuse tõusu, meeleolu langust, keskendumisraskusi, töövõimekuse langust jm,

¹⁰³ TlnRnKo 2-6-10080 (viide 16), p 29.

mille tõttu ka nemad pöörduvad arsti poole.¹⁰⁴ Tõendiks on väljavõte nii kannatanu kui tunnistajate pöördumistest arstile, psühhiaatrile ja psühholoogile. Isiku tajumist mõjutavad psüühiline pinge, emotsionaalne haavatavus, vaimne võimekus, haridustase, isiksuseomadused, elukogemused, kultuuriline taust, töö iseloom ja töökeskkond.

Kannatanu ütlustel on suurem kaal, kui kannatanuid on mitu. Euroopa kohus on leidnud, et fakt, et ahistaja vastu annab ühe isiku asemel tunnistusi mitu, kes kõik väidavad, et neile on osaks saanud sarnane soovimatu kohtlemine, annab ahistatute ütlustele suurema kaalu, kui juhul kui tunnistusi annab vaid üks isik. Nimetatud kohtuasjas tegid kolm naisametnikku sarnased avaldused.¹⁰⁵ Autori arvamuse kohaselt on võimalik ka kokkulepe töötajate vahel, kes on mingite asjaolude tõttu rahulolematud oma ülemuse, kolleegi või kliendiga, mida aga menetlejal on võimalik kontrollida, uurides suhteid kollektiivis.

Autor, analüüsid nelja töövaidluskomisjoni otsuste¹⁰⁶ faktilisi asjaolusid, täheldas et nimetatud juhtumite ühiseks jooneks oli kannatanute töötamine ühes ettevõttes – kaks kannatanut esitasid avalduse ühe tööandja vastu ja teised kaks kannatanut esitasid teise tööandja vastu. Töövaidluskomisjon on aastal 2011 sama tööandja vastu esitatud erinevates asjades¹⁰⁷ tuvastanud, et tööandja on töötajat sooliselt ahistanud, ja on kohustanud tööandjat ahistamist lõpetama ning mõistnud avaldajate kasuks välja mittevaralise kahjuna hüvitise summas vastavalt 2 000 eurot ja 1 000 eurot. Mõlemas asjas olid tõenditeks osapoolte ütlused ja mõlemas asjas töövaidluskomisjon leidis, et töötaja väited mõjuvad seda veenvamana, et samasisuliste väidetega on töövaidluskomisjoni pöördunud ka teine sama isiku alluvuses töötav isik.

Autor peab vajalikuks ära märkida asjaolu, et 2011. aasta töövaidluskomisjoni otsuse nr 4.3-2/631-5 asjaoludes töötaja kirjeldas lisaks sooliselt ahistavale ja vägivaldsele käitumisele seksuaalset ahistavat käitumist. Avaldaja kinnitusel oli olnud juhuseid, kus tööandja oli naistöötajale läinud kätega kallale ning teda vihaga raputanud; samas kui tööandja oli heas tujus, oli ta nii teisi naistöötajaid kui ka avaldajat näpistanud ja kallistanud, mis oli ebameeldiv ja solvav, ning ta oli oma arvamust ka tööandjale väljendanud nii sõnaliselt kui kirjalikus pöördumises, kuid tööandja jätkas oma tegevust.

¹⁰⁴ C. B. Espinoza, G. B. Cunningham. Observers' Reporting of Sexual Harassment: The Influence of Harassment Type, Organizational Culture, and Political Orientation. – Public Organization Review, Volume 10, Number 4, December 2010, lk 323–324.

¹⁰⁵ EK kohtuasi T-549/9 (viide 36), p 70.

¹⁰⁶ Töövaidluskomisjoni otsused nr 4.3-2/632-5, nr 4.3-2/631-5 (viide 39), nr 9.10-02/472-4 (viide 38), nr 9.10-02/473-4 (viide 37).

¹⁰⁷ Töövaidluskomisjoni otsused nr 4.3-2/631-5 (viide 39), 4.3-2/632-5 (viide 106).

Töövaidluskomisjoni otsuse nr 4.3-2/632-5 asjaoludes kirjeldas avaldaja ainult soovimatut ahistavat ja vägivaldset käitumist sama tööandja juures. Tööandja on eitanud oma teadlikku tegevust, kuid komisjon hindas tööandja käitumise mõju kannatanutele. Mõlemas asjas leiti, et tööandja käitumine töötaja suhtes oli sooliselt ahistav ja kohustati tööandjat ahistamist lõpetama ning mõisteti avaldajate kasuks mittevahalise kahju hüvitis, arvestades diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi. Suurem mittevahalise kahju hüvitis mõisteti avaldajale, kes kirjeldas seksuaalselt ahistavat käitumist.¹⁰⁸ Autori arvamuse kohaselt jättis töövaidluskomisjon tuvastamata seksuaalse ahistamise, tõlgendas kirjeldatud käitumist soolise ahistamise osana ja sellest tulenevalt määras väiksema mittevahalise kahju hüvitise töötajale, kes kirjeldas ainult tööandja poolset soolist ahistamist. Tuleb välja ka asjaolu, et töötajad tajuvad tööandja käitumist erinevalt: üks tajub seksuaalse ja soolise ahistamisena ning teine tajub ainult soolise ahistamisena. Siin on võimalik tõstatada küsimus ütluste kui tõendite usaldusväärsusest: kas üks töötaja ei tajunudki seksuaalset ahistamist või teine töötaja lisas faktilisi asjaolusid kindlustamaks suuremat hüvitist? Autori arvamuse kohaselt töötajad tajuvad seksuaalset ahistamist erinevalt.

Töövaidluskomisjon on aastal 2006 sama tööandja vastu esitanud erinevates asjades¹⁰⁹ tuvastanud, et tööandja on töötajat ebavõrdselt kohelnud, ja mõistnud avaldaja kasuks välja ebavõrdse kohtlemisega tekitatud moraalse kahju eest hüvitise summas 10 000 krooni mõlemas asjas. Komisjon tugines kannatanu ütlustele ebavõrdsest kohtlemisest, mida vaidluse lahendamise käigus möönis ka tööandja – et räägib tõepoolest valjult (põhjuseks kõrvakuulmise nõrgenemine) ja kipub töötajatega suhtlemisel olema familiaarne, millega võis avaldajat tahtmatult solvata. Kuigi mõlemad avaldajad kirjeldasid soovimatut seksuaalse ahistamise faktilisi asjaolusid, pole komisjon selles osas analüüsi teostanud ega seisukohta võtnud, kuna pooled jõudsid vaidluse käigus kokkuleppele. Autori arvates töötajate väited mõjusid veenvamana, kuna ühe tööandja vastu on samasisuliste väidetega töövaidluskomisjoni pöördunud kaks töötajat.

Tunnistajateks võib kutsuda ka endise töötaja, kes on kogenud seksuaalset ahistamist või olnud selle tunnistajaks. Olulised tunnistajad on sündmuse pealtnägijad või kaastöötajad, kes kirjeldavad kannatanu reaktsiooni enne ja/ või pärast kokkupuuteid ahistajaga. Tallinna Ringkonnakohus on otsuses 2-6-10080 märkinud, et vande all antud tunnistaja ütlustega on

¹⁰⁸ Töövaidluskomisjoni otsused nr 4.3-2/632-5 (viide 106), nr 4.3-2/631-5 (viide 39), nr 9.10-02/472-4 (viide 38), nr 9.10-02/473-4 (viide 37).

¹⁰⁹ Töövaidluskomisjoni otsused nr 9.10-02/472-4 (viide 38), nr 9.10-02/473-4 (viide 37).

tõendatud ahistaja poolt kannatanule põhjendamatu rindade massaaži tegemine ja rindade lakkumine, mis põhjustas hilisema hüsteerilise nutuhoo. Selle juhtumi viiest tunnistajast ei olnud ükski vahetult sündmuskohal, vaid puutusid kannatanuga kokku pärast juhtumit erinevatel ajaperioodidel. Neli aastat hiljem teostatud kompleksne kohtupsühhiaatria ja kohtupsühholoogia ekspertiis, mis põhines kannatanu intervjueerimisel, tuvastas et kannatanu koges kirjeldatud emotsioone, kuid need olid intensiivseid ja lühiajalised.¹¹⁰

Samas asjas on Tallinna Ringkonnakohus leidnud, et usaldusväärse näitajaks on võimalikult kohene kannatanu pöördumine abi saamiseks ja aset leidnud juhtumist teatamine. Kui on kasutatud füüsilist vägivalda, tuleb pöörduda lähimasse traumapunkti või perearsti poole, kes on kohustatud dokumenteerima tekitatud vigastused. Kannatanu kõne politsei üldnumbrile tõstab kannatanu selgituste usaldusväärust.¹¹¹ Tervisekaebuste tekkimisel on soovitatav kohene pöördumine tervishoiuasutusse, kus dokumenteeritakse kirjeldaval viisil kannatanu kaebused, objektiivsed leiud ja tehakse vajalikud uuringud. Kannatanu võib häbitundest isoleeruda ja eitada emotsionaalset traumat, keskendudes kuude kaupa kehalistele sümptomitele või töötegemisele, vms ning hilisem probleemi teadvustamine võib tekitada tugevaid emotsionaalseid läbielamisi ja vajaduse pikemaajalise ravi järele. Kohus on tuvastanud, et kaks aastat peale asetleidnud sündmust psühhiaatrile pöördumisel esinevad meeleolu- ja ärevushäired ei ole põhjuslikus seoses aset leidnud sündmusega. Seda asjaolu arvestati ka mittevaralise kahju hindamisel.¹¹²

Autor leiab, et kohus on käitunud õigesti, pöördudes eriala ekspertide poole. Kuid autor jääb viidatud juhtumi teostatud kompleksse kohtupsühhiaatria ja kohtupsühholoogia ekspertiisi teostanud ekspertidega eriarvamusele. Autori eriarvamust toetab Norras läbi viidud uuringu tulemus, kus leiti märgatav seos seksuaalne ahistamise ja sellega kaasneva pikaajalise psühholoogilise stressi vahel ahistatud naiste puhul (kuid mitte ahistatud meeste puhul).¹¹³

Eesti kohtupraktikas leidis aastal 2010 aset juhtum,¹¹⁴ kus töötaja esitas isiklikult ettevõtte tegevjuhile töötaja poolt tõlgitud anonüümse kaebuse ettevõtte tootmisjuhi kohta, kes ahistab naistöötajaid nende soo ja etnilise kuuluvuse tõttu. Ettevõtte töötajad olid eelnevalt saatnud e-posti teel samasisulise kaebuse anonüümselt, kuid ettevõtte tegevjuht jättis selle

¹¹⁰ TlnRnKo 2-6-10080 (viide 16), p 29.

¹¹¹ Samas, p 25.

¹¹² Samas, p 26.

¹¹³ M. B. Nielsen, S. Einarsen (viide 73), lk 226 – 228.

¹¹⁴ HMKo 23.12.2011, 2-11-15080 (viide 100).

tähelepanuta, sest puudusid faktid ja kontaktisik. Töötaja teavitas anonüümset kaebust edastades, et tõlkis nimetatud kirja, kuid ei ole kirja koostaja ning ei ole valmis koheselt nimetama selle koostanud isikut. Hiljem töötaja teavitas, et kirja edastas talle PP, kes palus selle tõlkida ja toimetada ettevõtte juhile. Töötaja tunnistas, et ei ole kontrollinud tema poolt tõlgitud ja levitatud anonüümkirjas sisalduvaid väiteid ega ole ka teadlik nimetatud väidete paikapidavusest. Tööandja poolt töötajatega läbiviidud intervjuude käigus ei leidnud kinnistust faktid seksuaalse ahistamise ja rassilise diskrimineerimise kohta. Kohtus töötaja kinnitas, et kaebuses esitatud teave tundus talle tõenäolisena ning PP-d, kellelt ta sai nimetatud kaebuse, tunneb ta kui ausat ja põhimõttekindlat inimest.

Harju Maakohus on otsuses nr 2-11-15080 seisukohal, et kuigi töötaja poolt tegevdirektorile allkirjastamata kaebuse edastamine toomisjuhi tegevuse peale, ilma kaebuse aluseks olevaid faktilisi asjaolusid välja selgitamata, ei ole töötaja jaoks kõige sobilikum käitumisviis, ei saa eelnimetatud tegevust käsitleda töökohustuse rikkumisena ega tööandja suhtes ebalojaalse käitumisena, mis põhjustab tööandja usalduse kaotuse töötaja suhtes. Kohus leidis, et töötajal on õigus esitada kaebuseid tööandjale töötajate õiguste ja huvide rikkumise kõrvaldamiseks ning tootmisprobleemide lahendamiseks. Isegi juhul kui nimetatud kaebused osutuvad alusetuteks, ei ole tööandjale nimetatud kaebuse esitamise näol tegemist tööandja suhtes ebalojaalse käitumisega. Tööandja kohustuseks on töötajate poolt esitatud kaebusi käsitleda diskreetselt.¹¹⁵ Seega ka anonüümne või teiste nimel kaebuse esitamine ei mõjuta usaldusväarsust, kui on faktiline asjaolu, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud diskrimineerimine.

Analüüsitud kohtu- ja töövaidluskomisjonide praktika näitab, et tõendite usaldusväarsust tõstavad sama ahistaja vastu esitatud mitme kannataja sarnased avaldused või mitme tunnistaja ütlused.

Autori arvamuse kohaselt võib tekkida kahtlus tõendite usaldusväarsuses, kui tõenditeks on eelkõige ahistamise asja menetlemise käigus poolte antud ütlused ja selgitused. Autor leiab, et raskused usaldusväärsete tõendite esitamisel on üheks põhjuseks, miks seksuaalse ahistamise juhtumi puhul ahistatu alati ei pöördu töövaidluskomisjoni, kohtu või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole, ning osa aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtumeid jääb seetõttu menetlemata. Ka K. Albi jt arvates kaebuste puudumine ei tähenda seksuaalse ahistamise puudumist organisatsioonis. See võib tähendada, et

¹¹⁵ HMKo 23.12.2011, 2-11-15080 (viide 100).

seksuaalse ahistamise ohvrid arvavad, et kaebuse esitamisel ei ole mõtet, kuna selles suhtes ei võeta midagi ette, seda võidakse pidada tühiseks, naeruvääristada või sellele võivad järgneda sanktsioonid.¹¹⁶

Seksuaalse ahistamise märkamine sõltub ühelt poolt selle mõiste defineerimisest ja teisalt seksuaalse ahistamise kui probleemi teadvustamisest. Autori arvates jääb osa seksuaalse ahistamise juhtudest menetlemata vähesest teadlikkusest soolist ja seksuaalset ahistamist puudutava regulatsiooni kohta. Eesti elanikkonna seas läbi viidud uuringu tulemustest selgus, et vastajate teadlikkus soolist ja seksuaalset ahistamist keelustavast regulatsioonist on vähene – veidi rohkem kui pooled vastajatest teadsid, et sooline ja seksuaalne ahistamine on seaduse järgi keelatud.¹¹⁷ Autori arvates võib teadlikkus seksuaalse ahistamise mõistest ja tuvastamisest veel väiksem olla. Seega õiguslikku regulatsiooni ei ole siin otstarbekas muuta, küll aga vähendaks õigusteadlikkuse suurendamine menetlemata seksuaalse ahistamise juhtude arvu.

¹¹⁶ K. Albi jt. (viide 19), lk 112.

¹¹⁷ M. Karu jt. (viide 8), lk 110.

3. VASTUTUS SEKSUAALSE AHISTAMISE KORRAL

3.1. Üldiseloostus

Tööandja vastutusele kohaldatakse täies ulatuses VÕS üldosa 5. peatükki, mis reguleerib kohustuse rikkumist ja õiguskaitsevahendite kasutamist kohustuse rikkumise korral.¹¹⁸ Juriidilisest isikust tööandja puhul vastutab füüsilise isiku tegude eest juriidiline isik tsiviilseadustiku üldosa seaduse¹¹⁹ § 132 alusel. TsÜS § 132 lg 1 sätestab, et isik vastutab teise isiku käitumise ja temast tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest, kui ta kasutab seda isikut pidevalt oma majandus- või kutsetegevuses ja selle isiku käitumine ning temast tulenevad asjaolud on seotud isiku majandus- või kutsetegevusega. TsÜS § 132 lg 2 sätestab, et isik vastutab samuti teise isiku käitumise või temast tulenevate asjaolude eest, kui ta kasutab seda isikut oma kohustuste täitmisel ja selle isiku käitumine või temast tulenevad asjaolud on seotud selle kohustuse täitmisega.

SoVS § 13 lg 1 kohaselt, kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib kannatanud isik nõuda kahju hüvitamist ning kahju tekitava käitumise lõpetamist. SoVS § 14 sätestab, et kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib kannatanu õigusi rikkunud isikult nõuda talle rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist ühe aasta jooksul arvates päevast, millal ta kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

Kahju hüvitamist reguleerib VÕS. Eesti õigus lähtub tsiviilõiguslikes suhetes kahju hüvitamise printsiibist, mille kohaselt on kahju hüvitamise peamiseks eesmärgiks kannatanud isikule tema kahju korvamine. Kahju hüvitamise eesmärgiks ei ole kohustust rikkunud poole karistamine.¹²⁰ SoVS sätestab teatud erisused kahju hüvitamisel aset leidnud soolise diskrimineerimise puhul.

Kui töösuhtes aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtumi faktilised asjaolud on leidnud kinnitust ja ahistaja on vastutav, siis töösuhtes aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtumi puhul on võimalik õiguskaitsevahendeid kasutada nii tööandjal kui ahistatud töötajal.

Eestis kehtivatest seadustest tulenevalt on tööandjal õigus teha ahistajast töötajale hoiatus, korraldada töö ümber ja paigutada ahistajast töötaja teise tööruumi. Kui eelnimetatud

¹¹⁸ E. Käärats jt. (viide 90), lk 124.

¹¹⁹ Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27.märts 2002. – RT I 2002, 35, 216; RT I, 06.12.2010, 12.

¹²⁰ K. Sein. VÕS § 127 komm 4.2. – P. Varul jt. Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2006.

abinõud pole andnud tulemust, saab öelda ahistajast töötaja tööleping üles erakorraliselt. Töötajalt on võimalik nõuda ka kahjutasu, kui ahistajast töötaja tegevus on tööandjale tekitanud varalise kahju.

Autor peab oluliseks rõhutada, et tööandjal tuleb järgida töölepingu ülesütlemisekaitse põhimõtet. Töölepingu ülesütlemise põhjuste üksikasjalik reeglistik, võrreldes muude võlaõiguslike lepingute ülesütlemise regulatsiooniga, on eelkõige suunatud töötaja ülesütlemisekaitse tagamisele. Töölepingu ülesütlemise reguleerimisel arvestatakse tavapärasest suuremal määral eelkõige töötaja huviga töösuhte lõppemisel, mis seisneb vajaduses säilitada töösuhe ning tagada seeläbi endale kindel ja stabiilne sissetulek. Töötaja sissetulek pärineb enamasti ühelt tööandjalt ning selle kaitsmiseks on vajalik tagada ülesütlemise võimaluste piiratud loetelu.¹²¹

Seoses kehtiva TLS jõustumisega ei kohaldata töölepinguliste suhetele 1. juulist 2009 töötajate distsiplinaarvastutuse seadust.¹²² Mitmes Euroopa Liidu liikmesriigis on tööandjal vastavalt kehtivale õigusele õigus kasutada seksuaalse ahistaja suhtes distsiplinaarkaristusena rahalist trahvi, teha seksuaalsele ahistajale suuline noomitus/hoiatus ja tööleping peatada. Nimetatud meetmed tagavad efektiivsemalt töölepingu ülesütlemisekaitse põhimõtte järgimist tööandja poolt.

Eesti seadusandluses puudub võimalus aset leidnud soolise diskrimineerimise, sh seksuaalse ahistamise, juhtumi aset leidmise tõttu töökohal alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ja väärteo eest karistada rahatrahviga, mis on parem meede kui ahistajale töölepingu ülesütlemine.

Töötajal on õigus nõuda tööandjalt kahju tekitava (ahistava) käitumise lõpetamist ja kahju hüvitamist. Kui tööandja poolt rakendatavad abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna turvalisust ja ohutust või kui tööandja keeldub probleemiga tegelemast, siis on töötajal õigus pöörduda tööandja tegevuskohajärgse tööinspektori poole nõudega tuvastada seksuaalne ahistamine ja kohustada ahistajat ahistamist lõpetama. Tal on ka õigus pöörduda arvamuse saamiseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole.¹²³

¹²¹ Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu juurde. – Arvutivõrgus: https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf. 28.04.2014.

¹²² Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus. 05. mai 1993. – RT 1993, 26, 441; RT I, 06.07.2012, 40.

¹²³ Töövägivalla puhul käitumine. (viide 15), lk 5.

Aset leidnud diskrimineerimise juhtumi puhul on võimalik pöörduda diskrimineerimise lõpetamiseks ja kahju hüvitamise nõudega otse töövaidluskomisjoni või kohtusse või lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole. Viimase abinõuna on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda.

Eestis kehtiv karistusseadustik¹²⁴ ei sisalda seksuaalse ahistamise mõistet, küll aga käsitleb seksuaalkuritegusid, kus rünnatav õigushüve on seksuaalne enesemääramisõigus, millega kaasneb inimese vaimse ja/või füüsilise tervise kahjustamine, ning sätestavate paragrahvide objektiivsed koosseisud on sõnastatud sooneutraalselt. Seega, kui seksuaalse ahistamise käigus rikutakse ahistatu seksuaalset enesemääramisõigust, on ahistatul õigus pöörduda avalusega õiguskaitse organite poole.

3.2. Õiguskaitsevahendid

3.2.1. Kahju hüvitamise nõue

3.2.1.1. Kahju tekitava käitumise lõpetamise ja varalise kahju hüvitamise nõue

SoVS § 13 lg 1 sätestatud diskrimineerimiskeelu rikkumise korral võib kannatanud isik nõuda kahju hüvitamist ning kahju tekitava käitumise lõpetamist ahistajalt ja hoolitsuskohustust rikkunud tööandjalt. Kõrvutades SoVS § 13 lõikeid 1 ja 2, tuleb asuda seisukohale, et lõige 1 peab silmas varalise kahju hüvitamist.¹²⁵ VÕS § 127 lg 1 kohaselt kahju hüvitamise eesmärgiks on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui kahju tekitamise aluseks olevat asjaolu ei oleks esinenud. Nimetatud sätte kohaldamise eelduseks on kahju hüvitamise kohustuse olemasolu.

Kuigi seksuaalse ahistamise juhtumi puhul on esiplaanil mittevahaline kahju hingeliste läbielamiste tõttu, saab siiski varalise kahju alla paigutada näiteks ahistamise käigus rikutud riiete ja esemete maksumuse või korrastamise hüvitamine. Samuti ahistamise käigus tekkinud vigastuste ravimisega seotud raviarvete ja ravimite maksumuse hüvitamine. Varalise kahju hüvitamise nõudmisel tuleb hagejal tõendada kahju olemasolu ja selle suurust, milleks sobivad kulude tegemist kinnitavad dokumendid.¹²⁶

¹²⁴ Karistusseadustik. 06. juuni 2001. – RT I 2001, 61, 364; RT I, 26.02.2014, 6.

¹²⁵ K. Albi jt. (viide19), lk 123.

¹²⁶ P. Varul jt. VÕS 7. ptk komm 6.

Kahju tekitava käitumise lõpetamise nõue sisaldab kohustust lõpetada tõendatud faktiliste asjaolude poolt jätkuv seksuaalne ahistamine ja/või isiku pahatahtlik kohtlemine, kuna isik on toetunud SoVS-is sätestatud õigustele ja kohustustele kaitstes ennast või teist isikut.

Seega on kannatanul võimalus esitada kahju tekitava käitumise lõpetamise ja varalise kahju hüvitamise nõue aset leidnud seksuaalse ahistamise korral, kuid praktikas ei ole see võimalus kasutamist leidnud.

3.2.1.2. Mittevaralise kahju hüvitamise nõue

SoVS § 13 lg 2 kohaselt võib kannatanu nõuda, et lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatud makstaks talle õigusrikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena mõistlik rahasumma. Kannatanu saab seda nõuet esitada nii ahistajale kui hoolitsuskohustust rikkunud tööandjale.

Seksuaalse ahistamise käigus kogeb kannatanu tugevaid emotsioone hirmu, valu ja teiste negatiivsete emotsioonide näol. Seksuaalse ahistamise tagajärjel võivad tekkida erinevad psüühika- ja käitumishäired. Psüühika- ja käitumishäired võivad olla lühiajalised, kuid võivad olla tugevalt väljendunud ja kaua kestavad ning põhjustada isikule osalise töövõimetuse.

Mittevaralise kahju hüvitamise nõuete esitamise lihtsustamiseks tuleb alates 31. detsembrist 2010 kehtiva VÕS § 134 lg 2 redaktsiooni järgi kahjustatud isikule temalt vabaduse võtmisest, kehavigastuse tekitamisest, tema tervise kahjustamisest või muu isikuõiguse rikkumisest, sealhulgas isiku au teotamisest, tekkinud kahju hüvitamise kohustuse olemasolu korral maksta mittevaralise kahju hüvitiseks mõistlik rahasumma.

Seega, kahju tekkimist ja vajadust selle hüvitamiseks eeldatakse, kuid põhjendada tuleb kahju suurust. Lisaks lisati VÕS § 134 kaks lõiget: lg 5 kohaselt arvestatakse mittevaralise kahju hüvitise määramisel rikkumise raskust ja ulatust ning kahju tekitaja käitumist ja suhtumist kahjustatud isikusse pärast rikkumist; lg 6 kohaselt võib kohus arvestada hüvitise suurust määrates vajadust mõjutada kahju tekitajat hoiduma edasisest kahju tekitamisest, võttes seejuures arvesse kahju tekitaja varalist seisundit.

Riigikohus on asjas nr 3-2-1-18-13rõhutanud, et mittevaralise kahju täpse suuruse tõendamine ei ole võimalik, mistõttu on mittevaralise kahju hüvitiseks üldjuhul piisav nende asjaolude tõendamine, mille esinemisega seob seadus mittevaralise kahju hüvitamise

nõude. Kostja käitumise õigusvastasus tehakse kindlaks kaalumise tulemusena. Mittevaralise kahju eest välja mõistetava hüvitise suuruse otsustab kohus diskretsiooni alusel. Kui hageja on palunud mõista välja õiglase hüvitise kohtu äranägemisel ja väljamõistetud hüvitis ei ole sümboolse suurusega, siis ei saa hageja kohtuotsuse vaidlustamisel nõuda hüvitise suurendamist (vt ka Riigikohtu 9. aprilli 2008. a. otsus tsiviilasjas nr 3-2-1-19-08 p 13).¹²⁷

Riigikohus on asjas nr 3-2-1-19-08 märkinud, et kohtute väljamõistetud mittevaralise kahju hüvitiste suurused peavad vastama ühiskonna üldise heaolu tasemele ning kas või juba üldise võrdsuspõhiõiguse tagamiseks ja kohtusüsteemi autoriteedi säilitamiseks olema sarnastel asjaoludel võrreldavad.¹²⁸

Kuigi seksuaalse ahistamise asju ei leidu töövaidluskomisjonide praktikas, on autor pidanud oluliseks välja tuua Tööinspektsiooni Põhja inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsuse asjas nr. 4.4-1/44, kus tuvastati töötaja sooline diskrimineerimine lapsevanemaks olemise ja perekondlike kohustuste täitmise tõttu. Otsuse tegemisel tugines töövaidluskomisjon tõenditele ja juhendus VÕS § 134 lg 5 ja lg 6, arvestas mittevaralise kahju hüvitise määramisel rikkumise raskust ja ulatust ning kahju tekitaja käitumist ja suhtumist kahjustatud isikusse pärast rikkumist, aga ka vajadust mõjutada kahju tekitajat hoidumast edasisest kahju tekitamast, ning mõistis tööandjalt töötajast avaldaja kasuks hüvitise summas 1 000 eurot, kuna avaldaja 10 000 euro suurune kahju nõue ei olnud proportsioonis kantud kahjuga ning 1 000 eurot hüvitist on tõhus ja piisav tööandja hoiatamiseks, st mõjutamiseks hoidumaks diskrimineerimisest ja edasisest kahju tekitamisest.¹²⁹

Varasema VÕS-i redaktsiooni ja selle alusel kujunenud kohtupraktika kohaselt pidi kahju kannatanu olema võimeline ära tõendama neid erilisi asjaolusid, mis õigustaksid mittevaralise kahju kompenseerimist. Teisiti öeldes oli tal mitte üksnes kahju tekkimise tõendamise kohustus, vaid ka tõendamiskoormus selle üle, et tal on kahju tekkimise korral üldse õigus nõuda kahju hüvitamist, kuna esinevad mingid erilised asjaolud, mis seda õigustavad. Seega oli varasema õiguse kohaselt mittevaralise kahju nõudmise võimalusi

¹²⁷ RKTko 26.06.2013, 3-2-1-18-13 p 22.

¹²⁸ RKTko 9.04.2008, 3-2-1-19-08 p 13.

¹²⁹ Tööinspektsiooni Põhja inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsus 12.02.2013 nr. 4.4 – 1/44 (koopia autori valduses).

kitsendatud sisuliselt äärmuseni, öeldes et hüvitamine on õigustatud vaid eriliste asjaolude olemasolul ehk vaid juhul, kui kahju on olnud eriliselt intensiivne.¹³⁰

Autor leidis ainult ühe juhtumi Eesti kohtupraktikast,¹³¹ kus massaaži käigus seksuaalselt ahistatu esitas kahjunõude väärkuse alandamise eest nii teenust pakkuva ettevõtte kui tema töötaja vastu, mis ka välja mõisteti. Kannatanu hagi rahuldati osaliselt. Hageja 400 000 krooni suuruse mittevaralise kahju hüvitamise nõude rahuldab maakohus 150 000 krooni ulatuses, kuna maakohus arvestas hüvitise suuruse määramise juures seda, et tervisekahjustus hagejale tekitati inimese kõige raskemini ravitavale alale – inimese psüühikale – ning seda tehti inimese kõige privaatsemas sfääris – inimsfääris. Kostjad vaidlustasid lahendi ringkonnakohtus, kes hageja 400 000 krooni suuruse mittevaralise kahju hüvitamise nõudest rahuldab 15 000 krooni, s.o 4 protsendi ulatuses, kuna ei leidnud tõendamist tervise kahjustus. Hageja vaidlustas otsuse Riigikohtus, kes mittevaralise kahju hüvitamise nõude osas nõustus ringkonnakohtuga. Autori arvamuse kohaselt kannatanu mittevaralise nõude esitamisel varasem VÕS-i redaktsioon ning selle rakendamine kohtute poolt ei olnud tõhus ega proportsionaalne.

Autor leiab, et mittevaralise kahju sisustamisel on oluline Riigikohtu kolleegium 13.01.2010 asjas 3-2-1-152-09 väljendatud seisukoht. Kolleegium leidis, et isikliku õiguse rikkumine kahjustab isiku psüühilist seisundit ja tegevust. Mittevaralise kahju olemasolu selles tähenduses tuleb eeldada, kuna isikliku õiguse rikkumise tagajärge – muudatuste tekkimist ja nende suurust inimese psüühikas – ei ole võimalik objektiivselt mõõta ega väljendada. Seetõttu ei saa mittevaralise kahju suurust tõendada ühegi tõendiga. Mittevaralise kahju hüvitamiseks on üldjuhul piisav nende asjaolude tõendamine, mille esinemisega seob seadus mittevaralise kahju hüvitamise nõude. Rahaliselt hüvitamisele kuuluva mittevaralise kahju suuruse otsustab kohus VÕS § 127 lg 6¹³² ja TsMS § 233 lg 1¹³³ kohaselt diskretsiooni alusel. Mittevaralise kahju rahalisel hüvitamisel tuleb järgida põhimõtet, et mittevaralise kahju eest mõistliku rahasumma väljamõistmisel arvestab kohus, sõltumata poolte taotlustest, rikkumise laadi ja raskust, rikkuja süüd ning selle astet,

¹³⁰ K. Albi jt. (viide19), lk 124.

¹³¹ RKHKo 17.06.2010, 3-2-1-58-10 (viide 16).

¹³² VÕS § 127 lg 6 kohaselt kui kahju tekitamine on kindlaks tehtud, kuid kahju täpset suurust ei saa kindlaks teha, muu hulgas mittevaralise kahju tekitamise ja tulevikus tekkiva kahju korral, otsustab hüvitise suuruse kohus.

¹³³ Tsiviilkohtumenetluse seadustik. 20. aprill 2005. – RT I 2005, 26, 197; RT I, 06.02.2014, 16. TsMS § 233 lg 1 kohaselt, kui menetluses on tuvastatud kahju tekitamine, kuid kahju täpset suurust ei õnnestu kindlaks teha või selle kindlakstegemine oleks seotud eriliste raskustega või ebamõistlikult suurte kuludega, muu hulgas kui tegemist on mittevaralise kahjuga, otsustab kohus kahju suuruse oma siseveendumuse kohaselt, kõiki asjaolusid arvestades.

poolte majanduslikku olukorda, kannatanu enda osa kahju tekkimises jt asjaolusid, millega arvestamata jätmise võiks kaasa tuua ebaõiglase hüvitise määramise.¹³⁴

Käesoleva magistritöö kirjutamise ajaks pole kohtupraktikasse jõudnud ühtegi juhtumit mittevaralise kahju hüvitamise kohta seksuaalse ahistamise asjas. Autor leiab, et seadusandja uuendused VÕS § 134 ja värske kohtupraktika tagavad paremini mittevaralise kahju hüvitamise nõude esitamise õiguskaitsevahendina seksuaalse ahistamise asjas nagu on seda juba rakendatud töövaidluskomisjoni praktikas soolise diskrimineerimise asjus.

3.2.2. Töölepingu erakorraline ülesütlemine

3.2.2.1. Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt

Ahistatud töötaja võib töölepingu TLS § 91 lg 1 alusel mõjuval põhjusel üles öelda, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlema poole huvi arvestades ei või lepingu jätkamist mõistlikult nõuda. Töölepingu erakorralise ülesütlemise eelduseks on nii VÕS § 196 kui ka TLS § 87 järgi mõjuva põhjuse olemasolu. Kannatanu töölepingu ülesütlemise mõjuv põhjus tuleneb tööandjast: kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel, siis kannatanul on õigus tööleping erakorraliselt üles öelda TLS § 91 lg 2 p 2 alusel. TLS § 98 lg 2 kohaselt ei pea erakorralisest ülesütlemisest töötaja tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Nimetatud säte ei välista töötaja etteteatamist töölepingu lõpetamisest.

Ka Riigikohtu kolleegium, asjas nr 3-2-1-116-12, on leidnud, et TLS § 91 lg 1 järgi on töölepingu erakorralise ülesütlemise mõjuvaks põhjuseks ettenägematu asjaolu, mille tõttu saab poolte huvisid kaaludes eeldada, et lepingu täitmine on muutunud töötaja jaoks võimatuks. Mõjuvaks põhjuseks olevad asjaolud töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks ei tulene töötaja soovist ja tahtest, vaid on töötaja tahtest sõltumatud asjaolud, mis kaaluvad üles töötaja huvi töösuhet jätkata.¹³⁵

Autori arvamuse kohaselt töötaja seksuaalne ahistamine tööandja, kolleegi või tööandjaga seotud kolmanda isiku poolt on käsitletav töötaja tahtest sõltumatu asjaoluna ja võib kaaluda üles töötaja huvi töösuhet jätkata. Autori töökogemustest nähtub, et töötajad

¹³⁴ RKTko 13.01.2010, 3-2-1-152-09 p 16.

¹³⁵ RKTko 29.10.2012, 3-2-1-116-12 p 11.

teevad tööandjaga kokkuleppe meelepärase hüvitise saamiseks ja/ või tööandja teeb ümberkorraldused töökohas. Kannatanud põhjendavad tööl jätkamist võimalike raskustega uue töökoha leidmisel. Jätkates tööd tööandja juures on kannatanul võimalus kogeda, et tööandja on teadvustanud tekkinud olukorda, rakendanud vajalikke meetmeid ohutu töökeskkonna tagamiseks, ja rakendatud meetmed tööandja hoolitsuskohustuse täitmisel on osutunud tõhusaks. Teisalt, kui kannatanu jätkab töösuhet vaatamata tööandja hoolitsuskohustuse kestvale rikkumisele, siis on tal tagatud püsiv sissetulek ning samaaegselt on võimalik otsida uusi võimalusi enda teostamiseks teise tööandja juures.

Töövaidluskomisjoni otsuste analüüs näitas, et vaatamata kuid kestnud diskrimineerimisele tööandja poolt, esitab kannatanu endapoolse töölepingu ülesütlemine ja diskrimineerimise tuvastamise nõude alles kui tööandja teeb töölepingu ülesütlemise avalduse. TLS § 91 lg 4 sätestab, et töötaja võib töölepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaolust teada sai või pidi teada saama.

Ka Riigikohus on asjades nr 3-2-1-137-06¹³⁶ ja nr 3-2-1-70-03¹³⁷ lugenud vastuoluliseks käitumist, kus nõuet ei ole pikema aja jooksul sisse nõutud. Hea usu põhimõtte oluliseks funktsiooniks on muuhulgas ka õiguste piiramine õiguste kaotamise kaudu. Pikema aja jooksul õiguse kasutamata jätmine võib, sõltuvalt asjaoludest, kaasa tuua selle teostamise lubamatuse.¹³⁸ Kuidas sisustada mõistliku aja määratlemist soolise ahistamise puhul, selle kohta praktika puudub.

Autori arvamuse kohaselt on töötajal õiguslik alus töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks õiguskaitsevahendina, kuid praktika seksuaalse ahistamise asjas puudub. Autor leiab, et töötaja käitumist mõjutavad majanduslikud tegurid, nagu kindel sissetulek ja vähene töökohtade valik.

¹³⁶ RKTko 29.07.2007, 3-2-1-137-06 p 23.

¹³⁷ RKTko 02.07.2003, 3-2-1-70-03 p 13.

¹³⁸ Töövaidluse asjas 4.2-1/2547 oli asutuse ametiühing määratlenud töötaja diskrimineerimise ametiühingusse kuulumise tõttu alguse ajaks 01.11.2012, töötaja oli väidetavate õiguste kuritarvitamisest teada saanud ülesütlemisavalduse kättesaamisega 16.11.2012 ja tööandja edastatud e-kirjaga 23.11.2012. Kuigi avaldajale sai tööandja käitumine teatavaks novembris 2012, esitas avaldaja nõude diskrimineerimise tuvastamiseks ja kahjuhüvitise saamiseks 30.10.2013, mis on ligi 11 kuud hiljem. Töövaidluskomisjon, viidates Riigikohtu praktikale, leidis, et nõue ei kuulu rahuldamisele, kuna nõude esitamise tähtaeg 30 kalendripäeva jooksul ülesütlemisavalduse saamisest ei ole vastuolus töhuse õiguskaitse põhimõttega, kuna avaldaja oli teada saanud diskrimineerimisest juba 01.11.2012. – Tööinspektsiooni Lõuna inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsus 06.12.2013 nr. 4.2-1/2547 (koopia autori valduses).

3.2.2.2. Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt

Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt on seksuaalse ahistamise asjas kõige viimane meede, juhul kui töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik, töölepingu erakorralise ülesütlemise kasutamine õiguskaitsevahenina tööandja poolt.

TLS § 88 lg 1 p 3 alusel võib tööandja töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi. Eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda tööandjalt hea usu põhimõtte järgi oodata. TLS § 88 lg 1 on toodud näitlik ja lahtine loetelu töötaja isiku ja käitumisega seotud mõjuvatest põhjustest, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping üles öelda.

Harju Maakohus on otsuses, asjas 2-11-15080, väljendanud, et kuigi seadusandja on jätnud tööandja otsustada mõjuva põhjuse kaalukuse ja kas selle mõju töösuhetele TLS § 88 lg 1 alusel tingiks töösuhte erakorralise ülesütlemise, peab olema siiski mõjuv põhjus, mille puhul ei saa tööandjalt heausksuse ja mõistlikkuse põhimõttele tuginedes kuidagi eeldada töösuhte jätkamist. Kohus on seisukohal, et töötaja töölepingu ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena juhul, kui töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik.¹³⁹ Autor nõustub kohtu seisukohaga ja leiab, et seksuaalse ahistamise puhul tuleb järgida töölepingu ülesütlemiskaitse põhimõtet, mille kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda.

Aset leidnud seksuaalse juhtumi puhul, sõltuvalt ahistatud isiku suhtest tööandjaga, saab tööandja tugineda eelkõige TLS § 88 lg 1 või TLS § 88 lg 1 p 5 või TLS § 88 lg 1 p 6.

TLS § 88 lg 1 on toodud näitlik ja lahtine loetelu töötaja isiku ja käitumisega seotud mõjuvatest põhjustest, mille esinemisel on tööandjal õigus tööleping üles öelda. Autor leiab, et kui seksuaalse ahistamise korral ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist ahistajaga, siis saab kohaldada TLS § 88 lg 1.

TLS § 88 lg 1 p 5 kohaselt võib tööandja tähtajalise või tähtajatu töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas

¹³⁹ Harju Maakohtu otsus 23.12.2011, 2-11-15080 (viide 100).

tööandja usalduse kaotuse enda vastu. Nimetatud loetelu tegevustest viitab võimalikule materiaalsele kahjule, mille läbi on töötaja põhjustanud usalduse kaotuse enda vastu. Autor leiab, et tõendatud ja ilmselge töötaja poolne teise töötaja seksuaalne ahistamine kui tegu kuulub siia näitlikku loetelu „muu teo“ alla, kuna ka seksuaalse ahistamisega võib kaasneda materiaalne kahju.

TLS § 88 lg 1 p 6 kohaselt võib tööandja tähtajalise või tähtajatu töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu. Kui leiab tõendamist ilmselge töötaja poolne seksuaalne ahistamine kliendi või äripartneri või lähedase või muu kolmanda isiku suhtes, siis töötaja tegevust on võimalik käsitleda kui kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamist tööandja vastu. Tartu ringkonnakohus on asjas nr 2-11-7756 märkinud, et usalduse kaotuse alusel töösuhte lõpetamiseks TLS § 88 lg 1 p 6 alusel on piisav töötaja lubamatu käitumine, mis ei sisaldu töökohustustes ega ametijuhendis. Antud asjas ei kuulunud töötaja töökohustuste hulka patsientide ja nende lähedastega arveldamine ning tal puudus õigus võtta vastu sularaha teenuste eest, sõltumata sellest, kas ja kuidas need hinnakirjas kajastatud olid. Patsiendilt sularaha küsides ja vastu võttes rikkus töötaja lojaalsuskohustust tööandja ees ning kahjustas oluliselt tööandja mainet.¹⁴⁰

Autor leiab, et seksuaalne ahistamine kindlasti ei kuulu legaalsete töökohustuste hulka ja ei sisaldu üheski legaalses ametijuhendis. Kui töötaja ahistab kolleegi, siis saab seksuaalset ahistamist käsitleda tegevusena, mis põhjustab ahistaja suhtes usalduse kaotamise tööandja silmis. Kui töötaja ahistab kolmandat isikut, siis on ahistaja tegevust võimalik käsitleda kui kolmanda isiku usaldamatuse põhjustamist tööandja vastu.

Tallinna Ringkonnakohus on asjas 2-10-44320 käsitlenud töötaja usalduse kaotust seoses töötaja poolt toime pandud vargusega kaupluses tööst vabal ajal ja Taani Kuningriigis. Kolleegium märkis, et selline intsident iseloomustab töötaja isikuomadusi ning olukorras, kus tema tööülesanded olid vahetult seotud varaliste väärtuste käitlemisega, võis ja sai selle alusel tööandjal tekkida põhjendatud usaldamatus töötaja vastu. Käesolevas asjas on kirjalikus ülesütlemisavalduses viidatud lõpetamise alusena TLS § 88 lg 1 p-le 5. Eeltoodust tulenevalt on ringkonnakohus seisukohal, et kuna viidatud alusel töölepingu lõpetamine oli põhjendatud, siis käesolevas lahendis ei ole vaja analüüsida tööandja poolt kohtumenetluses esitatud täiendavaid väiteid töölepingu lõpetamise põhjendatuse kohta ka

¹⁴⁰ TrtRnKo 31.01.2013, nr 2-11-7756, p 7.

TLS § 88 lg 1 p-s 6 toodud alusel (töötaja on põhjustanud kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu).¹⁴¹

Seega, toetudes nimetatud ringkonnakohtu arvamustele, võib asuda seisukohale, et kui on aset leidnud kolmanda isiku seksuaalne ahistamine töötaja poolt ja sellega kaasnes materiaalne kahju, siis on tegemist TLS § 88 lg 1 p 5 kohaselt „muu teoga“, põhjustades tööandja usalduse kaotuse enda vastu, ning tööandja võib tähtajalise või tähtajatu töölepingu erakorraliselt üles öelda ja ei ole vaja tööandja poolt täiendavaid väiteid töölepingu lõpetamise põhjendatuse kohta ka TLS § 88 lg 1 p-s 6 alusel.

TLS § 88 lg 4 kohaselt võib tööandja lepingu üles öelda üksnes mõistliku aja jooksul pärast seda, kui ta ülesütlemise aluseks olnud asjaoludest teada sai või pidi teada saama. Selline säte on ette nähtud ka VÕS § 196 lg 3. Mõistlik aeg oleneb konkreetse juhtumi asjaoludest. Juhul kui lepingut mõistliku aja jooksul üles ei öelda, võib lepingut rikkunud töötaja eeldada, et tööandja on rikkumisega nõustunud ning kohustuste täitmine jätkub.¹⁴²

Töötaja töökohustuse rikkumise korral on, tulenevalt TLS § 88 lg 3, tööandjal kohustus töötajat eelnevalt hoiatada. 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.

Tallinna Ringkonnakohtus on asjas 2-11-16935 märkinud, et tööandja poolt hoiatuse esitamine on kohustuslik juhul, kui tööleping öeldakse üles töötaja kohustuse rikkumise (TLS § 88 lg 1 p 3) või tema töövõime vähenemise tõttu (§ 88 lg 1 p 2). Hoiatamine ei ole aga kohustuslik juhul kui töösuhe lõpetatakse erakorraliselt usalduse kaotuse tõttu (§ 88 lg 1 p 5).¹⁴³

Seaduses sätestatud hoiatuse tegemine on tööandja kohustus. Hoiatuses peab sisalduma konkreetne teave töötaja rikkumise sisu kohta ja et nimetatud rikkumise kordumisel leping töötajaga lõpetatakse.

Autor leiab, et aset leidnud seksuaalse ahistamise korral on töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt õiguskaitsevahendina tõhus ja efektiivne: sõltuvalt ahistamise juhtumist on vajadusel võimalik tööleping ahistajaga päevapealt erakorraliselt üles öelda.

¹⁴¹ TlnRnKo 14.02.2012, nr 2-10-44320 (viide 96), p 25, 27 .

¹⁴² E. Käärats jt. (viide 90), lk 151.

¹⁴³ TrtRnKo 28.11.2012, nr 2-11-16935 p 13.

3.3. Distiplinaarvastutus

3.3.1. Töö või töökoha ümberkorraldamine

Soomes on tööandjal õigus distiplinaarmeetmena kerge seksuaalse ahistamise vormi puhul korraldada töö ümber, näiteks saates ahistaja teisele tööle. Saksamaal on ahistamisjuhtumi puhul võimalikuks meetmeks töö või töökoha ümberkorraldamine. Iisraelis ahistaja eraldatakse ja antakse juhiseid sobilikumaks käitumiseks. Norras suunatakse ahistaja võimalusel teise osakonda. Töö või töökoha ümberkorraldamine ei ole seotud töölepingu ülesütlemisega.¹⁴⁴

Eesti kehtivas õiguses on teise töö pakkumine kohustusena sätestatud TLS § 88 lg 2, millest tulenevalt enne töölepingu ülesütlemist tuleb teise töö pakkumise kohustus kohaldamisele ennekõike töötaja töövõime vähenemisel ehk juhul kui töötaja ei tule pikaajaliselt toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse või tervises seisundi tõttu või kui töösuhet ei saa jätkata töötaja töökohale sobimatuse või kohanematuse tõttu.

Samas, TLS § 88 lg 1 on töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel sõnastatud tööandja diskretsiooni otsusena, seega kaaludes seksuaalse ahistamise faktilisi asjaolusid ja võimalikke tagajärgi võib tööandja vastavalt võimalusele töö ümber korraldada, näiteks: suunata võimalusel osapooled tööle erinevatesse vahetustesse, suunata ahistaja teise osakonda, pakkudes teist tööd. Selline lähenemine tagab töötaja ülesütlemiskaitse õiguse realiseerimise, tagades isiku sissetuleku. Seega, ka Eestis on võimalik õiguskaitsevahendina kasutada töö või töökoha ümberkorraldamist, kuigi töölepingu rikkumise puhul tavaliselt ei kohaldata.

3.3.2. Hoiatamine

Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt tuleb töösuhete ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena juhul, kui töösuhete jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Lähtudes eeltoodust ning tuginedes lojaalsuspõhimõttele, peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärasem. Töötaja ebaväärika käitumise ehk töötaja kohustuse rikkumise korral tuleb tööandjal sellele tähelepanu juhtida ja anda töötajale võimalus käitumist muuta.¹⁴⁵

¹⁴⁴ A. Muller (viide 48), lk 30, 37, 47, 55.

¹⁴⁵ E. Käärats jt. (viide 90), lk 124.

Saksamaal, Belgias, Norras, Sloveenias ja Rootsis on tööandjal võimalus teha seksuaalsele ahistajale suuline noomitus või hoiatus distsiplinaarmeetmena.¹⁴⁶ Töö autori arvamuse kohaselt on efektiivsem meede nimetatud olukorras kirjalik hoiatus, millele võib järgneda tööandja poolne töölepingu peatamine või ülesütlemine kui viimane võimalik meede tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtet arvestades.

Kirjalik hoiatamine on soovitatav teha kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis. Kirjalik hoiatus võimaldab ära hoida edaspidised väärtõlgendused, kuna konkreetset olukorda võivad inimesed tajuda erinevalt, lisades sellele oma emotsionaalse varjundi, ja nimetatud olukorra kirjeldamiseks võib olla isikutel on erinev sõnakasutus, seda eriti nii tundliku teema puhul nagu seksuaalne ahistamine.

Kuigi järgnevas töövaidlusasjas asjas ei ole tegemist seksuaalne ahistamisega, peab autor oluliseks tuua välja juhtunu asjaolud, kus suulist hoiatamist tõlgendati osaliste poolt erinevalt. Töövaidluskomisjoni asja nr. 4.1.-2/128-2012 asjaolude kohaselt tööandja oli teinud töötajale hoiatuse, kuna töötaja oli töökohas oma autot pestes jätnud töövahendi ilma järelvalveta. Tööandja väitis, et oli ka eelnevalt teinud korduvalt suulisi hoiatusi erinevate rikkumiste kohta ja käitunud seega töötajasõbralikult, kuid tööpingi valveta jätmine on oluline rikkumine, mis võib kaasa tuua olulise kahju. Töötaja arvates oli tööandja teinud hoiatuse, lähtudes isiklikust vihast, ja seega hoiatus on tühine. Töötaja oli tõesti pingi tööle jätnud, kuid see ei toonud kahju. Ka teised töötajad pesid töö oma autosid. Töötajale tundus see diskrimineerimisena ja tal oli kujunenud arusaam, et temast tahetakse lahti saada. Antud asjas leidis töövaidluskomisjon, et hoiatus oli tühine, kuna tööandja ei kohelnud kõiki töötajaid võrdselt, sest ka teised töötajad said kasutada ettevõtte vara isiklikeks hüvedeks.¹⁴⁷

Autor leiab, et seksuaalse ahistamise puhul ahistaja käitumine ei ole tööandjale kõige meelepärasem ja hoiatuse tegemine ahistajale tekitab pingelise olukorra, kus poolte olukorrast arusaamist võivad mõjutada mitmed psühhosotsiaalsed tegurid. Seega olukorra pingelisusest tulenevalt tuleb arusaamatuste vältimiseks teha töötajale hoiatus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis.

¹⁴⁶ A. Muller (viide 48), lk 18, 37, 55, 62, 69.

¹⁴⁷ Tööinspektsiooni Ida inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsus 22.02.2012 nr. 4.1.-2/128-2012 (koopia autori valduses).

I. Peek oma magistritöös on samuti leidnud, et tööandja võiks arusaamatuste vältimiseks teha töötajale hoiatuse kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ning küsida töötajalt kinnitust selle kättesaamise kohta.¹⁴⁸ Autori arvamuse kohaselt tuleks lisaks kinnituse küsimisele hoiatuse kättesaamise kohta küsida töötajalt kinnitust hoiatuse sisu arusaamise kohta. Sisust arusaamise kontroll eeldab tööandja ja töötaja vahelise dialoogi tekkimist. Dialoogi käigus tekib võimalus tekkinud konflikti konstruktiivselt lahendada.

3.3.3. Rahaline trahv

Belgias, Hispaanias ja Sloveenias on tööandjal vastavalt kehtivale õigusele õigus kasutada seksuaalse ahistaja suhtes distsiplinaarkaristusena rahalist trahvi lisaks muudele meetmetele.¹⁴⁹

Kuni 1. juulini 2009 töölepingulistele suhetele kohaldunud TDVS sätestas distsiplinaarkaristustena rahatrahvi § 17, mille lg 1 kohaselt on tööandjal õigus määrata rahatrahvi mitte üle töötaja kümnekordse keskmise päevapalga. Kalendriaastas määratavate trahvide summa ei tohi ületada töötaja kahekümnekordset keskmist päevapalka.

Autor leiab, et töötaja kümnekordse keskmise päevapalga suurune rahatrahv, mis moodustab ligikaudu poole töötaja palgast (keskmiselt on kuus 22 tööpäeva), on mõistlik distsiplinaarkaristus seksuaalse ahistaja suhtes. Rahatrahvi distsiplinaarmeetmena võiks seadusandja kaaluda. Selline lähenemine tagab töötaja ülesütlemiskaitse õiguse realiseerimise.

3.3.4. Töölepingu peatamine

Töölepingu peatamist seksuaalse ahistamise korral TLS ette ei näe. Samas, Belgias kohaldatakse töölepingu peatamist distsiplinaarmeetmena kergemate seksuaalse ahistamise vormide puhul ja raskemate vormide puhul tööleping lõpetatakse. Soomes võidakse tõsise või korduva ahistamise puhul ahistajaga tööleping kas lõpetada või peatada.¹⁵⁰

Kuni 1. juulini 2009 töölepingulistele suhetele kohaldunud TDVS sätestas distsiplinaarkaristustena töölepingu peatamist TDVS-i §§-des 19-20. TDVS § 19 sätestas

¹⁴⁸ I. Peek. Töölepingu tööandjapoolne ülesütlemine töötaja isikust tulenevatel põhjustel. Magistritöö. Tartu 2010, lk 52.

¹⁴⁹ A. Muller (viide 48), lk 18, 62.

¹⁵⁰ Samas, lk 18, 30.

töölt kõrvaldamise palga maksmise peatamisega, mille lg 1 kohaselt oli tööandjal õigus määrata töötajale palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamine mitte üle kümne järjestikuse graafikujärgse tööpäeva. Seda karistust tohtis töötajale määrata mitte üle kolme korra kalendriaastas, kogukestusega mitte üle kahekümne kalendripäeva. TDVS § 20 sätestas keelu määrata palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamine, mille lg 1 kohasel palga maksmise peatamisega töölt kõrvaldamist ei saa määrata töötajale, kelle kohta tööandjal on dokument, mis tõendab, et: 1) ta on rase, lapsinvaliidi või alla kolmeaastase lapse ema; 2) ta kasvatab ilma emata lapsinvaliidi või alla kolmeaastast last; 3) ta on lapsinvaliidi eestkostja või hooldaja.

Töö autor leiab, et seksuaalse ahistamise asjas on töötaja töölt kõrvaldamine kümneks järjestikuseks graafikujärgseks tööpäevaks töötajale palga maksmise peatamisega piisav distsiplinaarkaristus.

Töölepingu peatamise võimaluse distsiplinaarmeetmena seadustamist võiks seadusandja kaaluda. Selline lähenemine tagab töötaja ülesütlemiskaitse õiguse realiseerimise, peatades ainult teatud perioodiks isiku sissetuleku. Perioodi pikkus ehk sissetulekuta aeg vähemalt kümme päeva tagab, et see meede on tõhus ja piisav töötaja hoiatamiseks, so tema mõjutamine hoidumaks diskrimineerimisest ja edasisest kahju tekitamisest.

3.4. Karistusõiguslik vastutus

3.4.1. Vastutus väärteo eest

Töökohal ahistamise ja vägivalda preventsooniks on Hispaanias välja töötatud rahaliste karistuste süsteem, kus karistuse määr on sõltuvuses tekitatud kahjuga kannatanu tervisele. Nimetatud karistuste süsteem on sätestatud sotsiaalse korra kuritegude ja sanktsioonide seaduses (The Law of Social Infractions and Sanctions). Nimetatud seaduses on kannatanu tervisekahjustuse astmed kerge, tõsine ja väga tõsine. Kui on tegemist kerge tervisekahjustusega, siis on karistuse määraks 40 kuni 2045 eurot. Kannatanu tõsise tervisekahjustuse puhul on karistuse määraks 2 046 kuni 40 985 eurot. Kannatanu väga tõsise tervisekahjustuse tuvastamisel on karistuse määraks 40 986 kuni 819 780 eurot. Karistatav on samuti tuvastatud tööandja täitmata kohustused töökohal nagu psühhosotsiaalsete riskide hindamata jätmine, puudulik järelevalve, puudulik väljaõpe,

puudulik tervisekontroll jne. Selliste rikkumiste korral on rahaline karistus 2 046 kuni 40 985 eurot.¹⁵¹

Eesti õiguses on rahatrahv üks väärteo eest kohaldatav põhikaristus. KarS § 3 lg 4 kohaselt on väärtegu KarS-is või muus seaduses sätestatud süütegu. KarS § 47 lg 1 sätestab, et kohus või kohtuväline menetleja võib väärteo eest kohaldada rahatrahvi kolm kuni kolmsada trahviühikut. Trahviühik on rahatrahvi baassumma, mille suurus on neli eurot. Seega, rahatrahv füüsilise isiku puhul toime pandud väärteo eest, saab olla minimaalselt 12 eurot ja maksimaalselt 1200 eurot. KarS § 47 lg 2 sätestab, et juriidilisele isikule võib kohus või kohtuväline menetleja väärteo eest kohaldada rahatrahvi 32 kuni 32 000 eurot.

Eesti õiguses puudub võimalus soolise diskrimineerimise, sh seksuaalse ahistamise juhtumi eest, karistamine rahatrahviga. SoVS § 13 kohaselt diskrimineerimiskeelu rikkumise korral võib kannatanud isik nõuda kahju hüvitamist ning kahju tekitava käitumise lõpetamist.

TLS-is on sätestatud tööandja mitme kohustuse rikkumise puhul õigus tööinspektoril/tööinspeksioonil lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi. Vastavad sätted leiame 7. peatükis §§-des 117- 129.

Nimetatud sätted käsitlevad avaliku huviga seotud tööandja poolt andmete esitamise kohustust, keeldu sõlmida alaealisega töölepingut talle vastunäidustatud tööde tegemiseks või tema mitte lubamine sellisele tööle, keeldu sõlmida alaealisega töölepingut seadusliku esindaja ja tööinspektori nõusolekuta, tööandja teavitamiskohust, töö tegemise aja piirangu järgimise kohustus, kinni pidamine alaealise suhtes summeeritud tööaja kohaldamisele tööaja piirangust jm. Kohustused on sätestatud TLS-s eraldi sätetena ning täitmata jätmise eest karistatakse tööandjat rahatrahviga kuni 100 trahviühikut, ehk kuni 400 euroga, ning kui sama rikkumise on toime pannud juriidiline isik – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

TLS § 3 sätestab tööandja kohustuse tagada töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. Autori arvamuse kohaselt nimetatud kohustus, läbi võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise, vähendab psühhosotsiaalseid ohutegureid, tagades tervisliku töökeskkonna, mis on avalikkuse huvides Seega, kui

¹⁵¹ S. P. Quesada (viide 92), lk 16.

töösuhtes leiab aset tõendatud seksuaalse ahistamise juhtum, on tegemist tööandja kohustuse rikkumisega ja ohuga töökeskkonnale.

Autori arvates, analoogiat kasutades, võib seadusandja sätestada vastutuse ka nimetatud kohustuse rikkumise eest. Nimetatud juhul oleks tegemist õiguspoliitilise otsusega. Sellise sätte eesmärgiks oleks rõhutada TLS § 3 kohustuse olulisust ja mõjutada nii füüsilist kui juriidilist isikut hoiduma kohutuse täitmata jätmise eest. Kohustuse täitmata jätmise eest karistatakse tööandjat rahatrahviga kuni 100 trahviühikut, ehk kuni 400 euroga, ning kui sama rikkumiste on toime pannud juriidiline isik – karistatakse rahatrahviga kuni 1300 eurot.

Tuleb arvestada olukorraga, kui tööandja vaidlustab trahvi kohtus – siis hakkavad trahvi nõudev tööinspeksioon ja tööandja kohtus ahistatu isiklike/intiimseid küsimusi arutama, mis võib olla ahistatu jaoks ebameeldiv.

3.4.2. Vastutus kuriteo eest

KarS-i 9. peatüki 7. jagu „Seksuaalse enesemääramise vastased süüteod“¹⁵² käsitleb seksuaalkuritegusid, kus rünnatav õigushüve on seksuaalne enesemääramisõigus, millega kaasneb inimese vaimse ja/või füüsilise tervise kahjustamine, ning sätestavate paragrahvide objektiivsed koosseisud on sõnastatud sooneutraalselt.

Objektiivne koosseis eeldab spetsiifilist tegu (suguühendusse astumine, sugulise kire rahuldamisele kaasamine vms), mis on kannatanu tahte vastane, ning subjektiivne koosseis eeldab tahtlust. Seega, kui aset leidnud teo asjaolud vastavad nimetatud jaos kirjeldatud süüteo objektiivse ja subjektiivsele koosseisule, siis on tegemist kuriteokoosseisuga, millele kohaldub KarS.

KarS-is on sätestatud seksuaalse enesemääramise vastasteks süütegudeks vägistamine, suguühetele või muule sugulise iseloomuga teole sundimine, suguühe või muu sugulise iseloomuga tegu mõjuvõimu kasutades, suguühe järeltulijaga, suguühe või muu sugulise iseloomuga tegu lapsealises ja alaealiselt seksi ostmine. Nimetatud süüteo eest karistatakse ühe- kuni viieteistaastase vangistusega. Kui nimetatud süüteo on toime pannud juriidiline isik, siis karistatakse rahalise karistusega.

¹⁵²T. Ploom. KarS §§ 141- 146 komm. – J. Sootak jt. Karistuseseadustik. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009.

Autor leiab, et seksuaalse ahistamise ja seksuaalse enesemääramise vastase süüteo vahel võib olla raske piiri tõmmata. Kuigi ahistatu jaoks on juhtunu traumeeriv sündmus ja sellest rääkimine kolmandale isikule raskendatud, tuleb kannatanul abi saamiseks pöörduda avaldusega juhtunu kohta politseisse.

KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös käsitletakse seksuaalset ahistamist töökohal. Eesti elanikkonna seas läbi viidud 2009. a. monitooringu tulemuste kohaselt on Eestis leidnud aset seksuaalse ahistamise juhtumid (sh töökaaslase/kolleegi, ülemuse ja kliendi poolt). 2010. aastal Eestis läbi viidud uuringu kohaselt on töötajad kogenud töökohal soovimatut seksuaalset tähelepanu. 2012-2013. aastal läbi viidud projekti tulemuste kohaselt on inimesed Eestis kogenud seksuaalset ahistamist töökohal, ja veidi üle poole elanikkonnast teadis, et Eestis kehtiva seadusandluse kohaselt on sooline ja seksuaalne ahistamine keelatud. Seksuaalset ahistamist töösuhetes kogevad nii naised kui mehed. Kuid töövaidluskomisjonide praktikas seksuaalse ahistamise kaebusi pole menetletud ja kohtupraktika on praktiliselt olematu.

Magistritöö eesmärgiks on selgitada välja, kas Eestis kehtiv regulatsioon hõlmab kõikvõimalikke seksuaalse ahistamise juhtumeid ja kas see tagab seksuaalse ahistamise vastase kaitse töökohal.

Magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis on vaatluse alla võetud seksuaalse ahistamise olemus, mille raames uuris töö autor seksuaalse ahistamise regulatsiooni kujunemist koos seksuaalse ahistamise mõiste kujunemisega. Autor vaatles seksuaalse ahistamise kui õigusmõiste tunnuseid ja praeguseks kujunenud õiguspraktikat seksuaalse ahistamise tunnuste sisustamisel. Autor on käsitlenud ka ahistatu ja ahistaja suhtumist käitumisse.

Eesti õiguses sisaldub seksuaalse ahistamise mõiste SoVS § 3 lg 1 p 5, mille kohaselt seksuaalne ahistamine leiab aset, kui esineb mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline seksuaalse olemusega käitumine või tegevus, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna. Nimetatud säte on kooskõlas Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2006/54/EÜ. Kuigi nimetatud direktiiv seda nii ei kitsenda, on Eesti õigusloome kohaselt seksuaalne ahistamine SoVS § 3 lg 1 p 3 teise lause kohaselt otsene sooline diskrimineerimine.

Autori arvamuse kohaselt on käitumise või tegevuse seksuaalse olemuse määratlemine seksuaalse ahistamise mõiste juures problemaatiline element, kuna seksuaalse olemuse määratleb ahistatud isiku subjektiivne hinnang. Seadusandaja soov sõnastada norm

võimalikult abstraktselt, arvestades ühiskonna kiiret arengut ja võimalikke muutusi väärtushinnangutes, on mõistetav.

Töö autor teeb seaduseandjale ettepaneku kaaluda näitliku loetelu lisamist võimalikest soovimatu seksuaalse olemusega tegevustest või käitumistest. Loetelu sisaldaks tegevusi ja käitumisi, mis on suguelusse, seksuaalsesse käitumisse puutuvad või sellele vihjavad. Näiteks soovimatu seksuaalvahekord, nõudmine astuda seksuaalvahekorda, seksuaalse olemusega füüsiline kontakt, seksuaalse olemusega kommentaarid, soovimatute pornograafilise piltide näitamine või avalik väljapanek.

Analoogselt on seadusandja seda olukorda selgitanud seksuaalse ahistamise mõiste ühe teise tunnuse - väärkuse - kirjeldamisel, nimetades väärkuse alandamisel tekkivaid võimalikke negatiivseid tagajärgi, nagu häiriv, ähvardav, vaenulik, halvustav, alandav või solvav õhkkond. Autori analüüsitud kohtu- ja töövaidluskomisjonide praktikas on kannatanud soovimatu käitumise või tegevuse tagajärjeks sõnastanud nii väärkuse alandamist otse kui ka kaudselt, tuues välja erinevaid negatiivseid tundeid nagu häiritus, solvumine, hirm, piinlikkus ja alandus. Õiguspraktikale tuginedes saab väita, et termin „isiku väärkuse riivamine“ ei ole tekitanud ahistatule probleemi seksuaalse ahistamise definitsiooni mõistmisel.

Nagu märgitud, on seksuaalse ahistamise mõiste kohaselt oluline, kuidas ahistatu vaidluselust käitumist subjektiivselt tajus. Ahistatu mõtlemist ja tegevust situatsiooni tajumisel mõjutavad sugu, psüühiline pinge, emotsionaalne haavatavus, vaimne võimekus, haridustase, isiksuseomadused, elukogemused, kultuuriline taust, töö iseloom ja töökeskkond. Autor peab oluliseks välja tuua, et isiku sugu mängib olulist osa käitumise subjektiivsel hindamisel seksuaalse käitumisena. On leitud, et naised, võrreldes meestega, on vähem sallivad seksuaalselt ahistava tegevuse suhtes sõltumata ohvri soost. Mida sallimatam on isik seksuaalse ahistamise suhtes, seda teadlikum on ta seksuaalse ahistamise vormidest. Naised tajuvad meesahistaja käitumist ahistamisena selgemalt kui mehed. Ka ettevõtte töötajate soolisel jaotumusel on oluline roll seksuaalse käitumise tajumisel seksuaalse ahistamisena. Valdavalt meestöötajatest koosnevas kollektiivis töötavad naised võivad tõlgendada teatud käitumist tavapärasest erinevana ja tajuda seda seksuaalse ahistamisena.

Autor peab vajalikuks rõhutada, et ahistaja käitumine või tegevus on teadlik ega lähtu isiku seksuaalsusest. Ahistaja käitumise eesmärgiks on võimupositsiooni kinnitamine. Reeglina

on neil madal sotsiaalsus, mida iseloomustab ülbus, enesekeskus ja usaldamatus. Ahistaja mõtlemist ja tegevust situatsiooni tajumisel mõjutavad psüühiline pinge, emotsionaalne haavatavus, vaimne võimekus, haridustase, isiksuseomadused, elukogemused, kultuuriline taust, töö iseloom ja töökeskkond. Teadmised ahistatu ja ahistaja suhtumise kujunemisest võimaldavad paremini hinnata, kas vaidlusalune tegevus või käitumine kujutab endast võimalikku seksuaalset ahistamist. Tööandjal aitavad nimetatud teadmised ahistaja vastutuse korral valida võimalike vastutuse vormide vahel.

Kokkuvõtteks võib öelda, et tegevuse või käitumise hindamise puhul seksuaalse ahistamisena on tegemist subjektiivse hinnanguga, mis tähendab, et iga ahistatu ise otsustab, mis on soovimatu, seksuaalse olemusega ja väarikust alandav. Käesoleva magistritöö tulemusena saab väita, et Eestis kehtiv regulatsioon hõlmab kõikvõimalikke seksuaalse ahistamise juhtumeid töökohal. Selleks, et otsustada praktikas selle üle, mis on seksuaalne ahistamine, ei piisa õigusliku definitsiooni tundmisest normi kõrge abstraktsusastme tõttu. Lisaks tuleb vaadata õiguspraktikat uurides, milles konkreetselt väljenduvad seksuaalse ahistamise tunnused: ahistatu jaoks soovimatu, seksuaalse olemusega, sõnaline, mittedõnaline või füüsiline käitumine või tegevus ning isiku väarikust alandav eesmärk või tegelik toime.

Magistritöö teises peatükis käsitles autor tööandja ja töötaja kohustusi seksuaalse ahistamise ärahoidmisel ning seksuaalse ahistamise tuvastamise raames jagatud tõendamiskohustust ja tõendite usaldusväarsust.

TLS § 3 kohaselt peab tööandja tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. TLS § 3 sõnastatuna viitenormina võimaldab küll pöörata tähelepanu võimalikule diskrimineerimisele ja vajadusel annab suuna nimetatud seaduste poole pöördumiseks. Nimetatud säte ei viita diskrimineerimise olemusele, mille tõttu võivad diskrimineerimise juhud jääda tähelepanuta.

Autor teeb ettepaneku võimalike diskrimineerimise vormide paremaks märkamiseks täiendada TLS § 28 lg 2 lisades tööandja kohustuse kohelda töötajaid väarikuse, tähelepanu ja lugupidamisega, sh tagades kaitse ahistamise, soolise ahistamise ja seksuaalse ahistamise eest. Autori arvates distsiplineerib otsene viitamine tööandjaid paremini ning suunab neid töötaja väarikale, tähelepanelikule ja lugupidavale ning

võrdsele kohtlemisele, sh kohustusega tagada kaitse võimaliku ahistamise, soolise ahistamise ja seksuaalse ahistamise eest.

SoVS § 6 lg 2 p 5 kohaselt vastutab tööandja, kui ta ise rikub diskrimineerimise keeldu, ahistades isikut, ja/või kui ta ei täida hoolitsuskohustust, jättes rakendamata vajalikud meetmed, kui ta teadis või pidi teadma seksuaalse ahistamise asetleidmisest.

Töötajast ahistaja vastutus tuleneb nii SoVS-ist kui ka TLS-ist. Kui töötaja ahistab seksuaalselt füüsilisest isikust tööandjat, siis tööandja saab toetuda seksuaalse ahistamise juhtumi puhul TLS § 15 lg 1, mis sätestab, et töötaja täidab oma kohustusi tööandja vastu lojaalselt. Töötaja peab oma kohustusi täitma vastavalt lepingule ja seadustele ning lähtuma hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest võttes arvesse tavasid ja praktikat. Heas usus käitumine tähendab, et töötaja täidab kohustusi tööandja huvisid arvestades ning väldib oma tegevusega tööandja kahjustamist.

Seksuaalse ahistamise puhul töötaja rikub TLS § 15 lg 2 p 5 ja p 9 tulenevaid kohustusi. TLS § 15 lg 2 p 5 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis takistavad teistel töötajatel kohustusi täita või kahjustavad tema või teiste isikute elu, tervist või vara. Töötaja poolt toime pandud seksuaalne ahistamine kahjustab kannatanu vaimset tervist, tekitab pingeid, langetab kannatanu tööjõudlust ja tekitab pingeid töökeskkonnas. TLS § 15 lõike 2 punkti 9 kohaselt peab töötaja hoiduma tegudest, mis kahjustaksid tööandja mainet või põhjustaksid klientide või partnerite usaldamatust tööandja vastu. Kliendi ja partneri suhtes töötaja poolt toime pandud seksuaalne ahistamine kahjustab tööandja mainet ja põhjustab kolmanda isiku usaldamatuse tööandja vastu.

SoVS § 5 lg 1 sätestab soolise diskrimineerimise keeldu SoVS §-s 3 toodud diskrimineerimise vormidele, sh isiku seksuaalne ahistamine teise isiku poolt. Lisaks tuleneb SoVS § 5 lg-st 1, et keelatud on korralduse andmine diskrimineerimiseks. Vastavalt SoVS § 5 lg 1¹ loetakse diskrimineerimiseks isiku pahatahtlikku kohtlemist, samuti tema jaoks negatiivsete tagajärgede põhjustamist seetõttu, et isik on toetunud SoVS-is sätestatud õigustele ja kohustustele või isik on toetanud teist isikut tema nimetatud õiguste kaitsel. Kui on aset leidnud seksuaalse ahistamine, siis on tegemist diskrimineerimise keelu rikkumisega ja ahistaja isik on vastutav, sõltumata tema subjektiivsest enese käitumise tajumisest või käitumise tegelikust eesmärgist.

Autori arvates saab eeldada, et ka väljaspool tööaega ja töökohta aset leidnud kolleegi seksuaalse ahistamise juhtumi suhtes tuleb tööandjal algatada uurimine ahistamise toimumise kohta. Uurimise algatamata jätmist saab pidada tööandja hoolitsuskohustuse rikkumiseks. Juriidilisest isikust tööandja puhul vastutab füüsilise isiku tegude eest juriidiline isik.

SoVS-i §-is 4 on sätestatud tõendamiskohustuse jagatud põhimõte, mille kohaselt kui isik on pöördunud avalduses esitatud faktiliste asjaoludega toimunud soolise diskrimineerimise kohta kohtu, töövaidluskomisjon või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole, siis eeldatakse et on toimunud sooline diskrimineerimine, ning isik, kelle vastu on avaldus esitatud, peab menetluses tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. See kehtib ka seksuaalse ahistamise korral. Kui eeldatav ahistaja ei suuda tõendada vastupidist, siis loetakse, et ahistamine on leidnud tõendamist. Kui ahistaja keeldub tõendamisest, siis võrdsustatakse keeldumine ahistamise omaksvõtuga.

Soolise diskrimineerimise tuvastamiseks ei pea olema tõendatud diskrimineerija eesmärk kedagi diskrimineerida. Olukord võib olla diskrimineeriv, kui on tõendatud, et väidetava diskrimineerija tegevuse tagajärjeks on see, et isikuid on koheldud ebavõrdselt. See, kas tegemist on diskrimineerimisega või mitte, tehakse jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte järgi kindlaks sõltuvalt sellest, kas väidetaval diskrimineerijal on oma toimimisviisile soost sõltumatu õiguspärane põhjendus või mitte. Selline tõendamiskohustuse jagunemine tagab vajaliku kaitse diskrimineerimist kahtlustavale isikule, kes on diskrimineerimisjuhtude tõendamisel nõrgemaks pooleks.

Seega peab tööandja või töövaidluskomisjon või kohus esmalt kontrollima, kas seksuaalset ahistamist kinnitav faktiline asjaolu on tuvastatud, ja alles seejärel kontrollima, kas kannatanud isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, ehk kas seksuaalse ahistamise tõttu on isiku väärikust alandatud, eelkõige luues häiriva, ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Seksuaalse ahistamise menetlemisel pole ette nähtud tõendite kindlat vormi. Eelkõige on tõenditeks osapoolte avaldused faktiliste asjaolude kirjeldustega ning menetluse käigus antud selgitused. Kohtus kehtivad tõendina vande all antud ütlused ning kohus võib vaidluspoole nõudmisel määrata ekspertiisi. Tõendite usaldusväärsust tõstavad tunnistajate ütlused, aga eelkõige tõstab tõendi usaldusväärsust nii kohtu kui ka töövaidluskomisjoni jaoks asjaolu, kui ühe ahistaja vastu on esitanud sarnase sisuga avaldused mitu kannatanut.

Autori arvamuse kohaselt võib tekkida kahtlus tõendite usaldusväärsuses, kui tõenditeks on eelkõige ahistamise asja menetlemise käigus poolte antud ütlused ja selgitused. Autor leiab, et raskused usaldusväärsete tõendite esitamisel on üheks põhjuseks, miks seksuaalse ahistamise juhtumi puhul ahistatu alati ei pöördu töövaidluskomisjoni, kohtu või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole, ning osa aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtumeid jääb seetõttu menetlemata. Mitte alati ei märgata, et häiriv käitumine või tegevus on seksuaalne ahistamine. Seksuaalse ahistamise märkamise sõltub ühelt poolt selle mõiste defineerimisest ja teisalt seksuaalse ahistamise kui probleemi teadvustamisest. Õiguslikku regulatsiooni ei ole siin otstarbekas muuta, küll aga vähendaks õigusteadlikkuse suurendamine menetlemata seksuaalse ahistamise juhtude arvu.

Autor peab oluliseks välja tuua, et analüüsitud kohtu- ja töövaidluskomisjonide praktika kohaselt on nii avaldajad kui menetlejad eksinud või puudulikult sisustanud diskrimineerimiskeeldu sisaldavat normi faktiliste asjaoludega. Avaldajatel puudub ka kohati arusaam ebavõrde kohtlemise ja soolise diskrimineerimise olemusest ja vormidest, kuigi seadusandja on vastavate sätetega seda reguleerinud. Näiteks on mitmes menetluses töötaja pidanud töölepingus kokkulepitud töötasu tema suhtes diskrimineerivaks asjaoluks võrreldes samasooliste töötajatega töökohal. Tavalised on juhtumid, kus avaldajal puuduvad tõendid (sh tunnistajad) enda poolt esitatud faktiliste asjaolude tõendamiseks.

Kolmandas peatükis vaatleb autor nii tööandja kui töötaja vastutust aset leidnud seksuaalse ahistamise juhtumi eest, käsitledes võimalikke õiguskaitsevahendid, distsiplinaarvastutust ja karistusõiguslikku vastutust.

Eestis kehtivatest seadustest tulenevalt on tööandjal õigus teha ahistajast töötajale hoiatus või korraldada töö ümber (nt paigutada ahistajast töötaja teise tööruumi). Kui nimetatud abinõud pole andnud tulemust, saab ahistajast töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda. Tööõiguse ülesütlemiskaitse põhimõtte kohaselt tuleb töösuhte ülesütlemisest võimalusel hoiduda ning kasutada seda kõige viimase meetmena juhul, kui töösuhte jätkamine ei ole enam kuidagi võimalik. Töötajalt on samuti võimalik nõuda töötajalt kahjutasu, kui ahistajast töötaja tegevus on tööandjale tekitanud varalise kahju.

Lojaalsuspõhimõttele tuginedes peab tööandja teatud määral sallima ka sellist töötaja käitumist, mis ei ole tööandjale kõige meelepärased. Töö autori arvamuse kohaselt võib üheks meetmeks nimetatud olukorras olla kirjalik hoiatus, mida kohaldatakse tööandjapoolse distsiplinaarmeetmena mitmes Euroopa Liidu liikmesriigis. Hoiatamine

tagab töötaja ülesütlemiskaitse põhimõtte tagamise. Autor leiab, et seksuaalse ahistamise puhul ahistaja käitumine ei ole tööandjale kõige meelepärasem ja hoiatuse tegemine ahistajale tekitab pingelise olukorra, kus poolte olukorrast arusaamist võivad mõjutada mitmed psühhosotsiaalsed tegurid. Olukorra pingelisusest tulenevalt tuleb arusaamatuste vältimiseks teha töötajale hoiatus kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ja võtta kinnitus hoiatuse kättesaamise kohta.

Töölepingu peatumist ja rahatrahvi kohaldamist distsiplinaarvastutustena võiks seadusandja samuti kaaluda. Selline lähenemine tagab töötaja ülesütlemiskaitse õiguse realiseerimise, vähendades ainult teatud perioodiks isiku sissetulekut. Sissetuleku vähenemine teatud perioodil on tõhus ja piisav meede töötaja korrale kutsumiseks, so tema mõjutamine hoidumaks diskrimineerimisest ja edasisest kahju tekitamisest.

Eesti õiguses puudub võimalus aset leidnud soolise diskrimineerimise, sh seksuaalse ahistamise, juhtumi kui väärteo eest karistada rahatrahviga. TLS on sätestanud mitme tööandja kohustuse rikkumise puhul tööinspektori/tööinspeksiooni õiguse lisaks ettekirjutuse tegemisele alustada tööandja suhtes väärteomenetlust ning kohaldada rahatrahvi. TLS § 3 sätestab tööandja kohustuse tagada töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgida võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendada võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele. Seega, kui töösuhtes leiab aset tõendatud seksuaalse ahistamise juhtum, on tegemist tööandja kohustuse rikkumisega. Kasutades analoogiat võib autori arvamuse kohaselt seadusandja sätestada vastutuse ka nimetatud kohustuse rikkumise eest. Sellise sätte eesmärgiks oleks rõhutada TLS § 3 kohustuse olulisust ja mõjutada nii füüsilist kui juriidilist isikut hoiduma kohutuse täitmata jätmise eest, tagades psühhosotsiaalsete riskide vähendamise läbi tervisliku töökeskkonna, mis on avalikkuse huvides.

Töötajal on õigus nõuda tööandjalt kahju tekitava (ahistava) käitumise lõpetamist ja kahju hüvitamist. Kui tööandja poolt rakendatavad abinõud ja vahendid ei taga töökeskkonna turvalisust ja ohutust või kui tööandja keeldub probleemiga tegelemast, siis on ahistatul õigus pöörduda tööandja tegevuskohajärgse tööinspektori poole. Tal on ka õigus pöörduda arvamuse saamiseks soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole. Asetleidnud diskrimineerimise juhtumi puhul on võimalik pöörduda diskrimineerimise lõpetamise ja kahju hüvitamise nõudega otse töövaidluskomisjoni või kohtusse või lepitusmenetluse alustamiseks õiguskantsleri poole. Ahistatud töötajal on õigus tööleping

erakorraliselt üles öelda TLS § 91 lg 2 alusel tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, kui tööandja on teda kohelnud ebaväärikalt või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel, ning töö jätkamine on seotud reaalse ohuga kannatanu elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele.

Lähtuvalt eeltoodust saab käesoleva magistritöö tulemusena väita, et Eestis kehtiv regulatsioon tagab seksuaalse ahistamise vastase kaitse töösuhetes, võimaldades kasutada erinevaid õiguskaitsevahendeid, kuid õiguskaitsevahendite praktiline kohaldamine on olnud raskendatud.

SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE

Summary

The present master's thesis concerns sexual harassment at the workplace. Today, a peculiar situation has emerged in Estonia. According to the results of a 2009 survey, cases of sexual harassment have taken place in Estonia (including cases involving a co-worker, colleague, superior and client). A survey conducted in Estonia in 2010 showed that employees have experienced unwanted sexual attention at the workplace. A project undertaken in 2012–2013 revealed that people in Estonia have experienced sexual harassment at the workplace and a little more than a half were aware that legislation effective in Estonia prohibits sexual harassment and discrimination based on sex. Sexual harassment in an employment relationship is experienced both by men and women. However, the practice of labour dispute committees includes no tried cases on sexual harassment and judicial practice is virtually nonexistent.

The aim of the present master's thesis is to elucidate whether regulation effective in Estonia covers all possible cases of sexual harassment and whether it ensures protection from harassment at the workplace. For this purpose, analytical and comparative methods have been used in the master's thesis.

The master's thesis consists of three chapters. The first chapter scrutinizes the nature of sexual harassment, wherein the author explores the emergence of the regulation concerning sexual harassment together with the evolution of the concept of sexual harassment. The author discusses the attributes of sexual harassment as a legal term and legal practice as it has evolved to date in furnishing the attributes of sexual harassment. Determining the forms of sexual harassment, comprehending and acknowledging their nature helps apply the concept of sexual harassment as a legal term in practice. Also, the author discusses the attitudes of both the harassed and the harasser towards the conduct or activity in order to demonstrate better the concept of sexual harassment.

In the second chapter, the author describes the duties of the employer and the employee to deter sexual harassment. An employment relationship is by its nature a private law contract and is based on the equality of the parties and freedom of contract. The author also explores the shared burden of proof and reliability of evidence in a sexual harassment case

by analysing labour dispute committee resolutions and judicial practice where the harassed has described the matter-of-fact elements of sexual harassment.

In the third chapter, the author examines the liability of both the employer and the employee if a case of sexual harassment has occurred concentrating on available legal remedies, disciplinary actions and penal sanctions.

In Estonian legislation the concept of sexual harassment is found in the Gender Equality Act § 3 subsection 1 clause 5, which states that sexual harassment occurs where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct or activity of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating a disturbing, intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. The above provision is consistent with the directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the European Council. Although the directive does not restrict it Estonian legislation (the Gender Equality Act § 3 subsection 1 clause 3 second sentence) declares that – sexual harassment is a direct discrimination based on sex.

The author considers determining whether a case of sexual harassment has occurred a problematic element as sexual nature is defined by the subjective estimation of the harassed person. The regulator's wish to word the norm as abstractly as possible considering the development of society and potential changes in values stands to reason.

The author proposes that the regulator should consider adding a sample list of potentially unwanted conducts of sexual nature. That list would include actions and behaviour that concern or point at sexuality, sexual conduct. For example, unwanted sexual intercourse, insistence to engage in sexual intercourse, physical contact of sexual nature, comments of sexual nature, unwanted exposition to or public display of pornographic pictures.

Analogically, the regulator has specified the description of another trait of sexual harassment – dignity – listing possible negative consequences of the degradation of dignity: a disturbing, threatening, disparaging, degrading or insulting environment. In the judicial and labour dispute committee cases the author has analysed the aggrieved party has described unwanted conduct or its consequences as degradation of dignity either directly or indirectly, pointing out experiencing various negative emotions such as feeling disturbed, insulted, frightened, embarrassed and degraded. Based on judicial practice, it

can be stated that the term “infringement of personal dignity” has not proved an obstacle for the harassed in comprehending the definition of sexual harassment.

As noted above, according to the concept of sexual harassment it is important how the harassed subjectively perceived the incidence. The cognition and conduct of the harassed person in perceiving a situation is influenced by their sex, mental stress, emotional vulnerability, mental aptitude, educational level, personality traits, life experience, cultural background, the nature of the job and work environment. The author considers it necessary to emphasise that the sex of a person has a significant impact on the subjective appraisal of any conduct as sexual in nature. It has been found that compared to men, women are less tolerant to sexually harassing conduct, irrespective of the sex of the victim. The less tolerant a person is towards sexual harassment, the more knowledgeable he or she is of the forms of sexual harassment. Women are more likely to perceive a male harasser’s behaviour as harassment than men. The sexual composition of an organisation has meaningful implications on perceiving sexual conduct as sexual harassment. Women working in a mostly male collective can interpret certain behaviours as a divergence from the norm and perceive them as sexual harassment.

The author finds it important to stress that the harasser’s behaviour or conduct is conscious and does not derive from individual sexuality. The goal of the harasser’s conduct is to consolidate a position of power. As a rule, harassers have low sociability, characterised by arrogance, self-centeredness, distrustfulness. The harasser’s cognition and conduct in perceiving a situation are influenced by mental stress, emotional vulnerability, mental aptitude educational level, personality traits, life experience, cultural background, the nature of the job and work environment. Knowledge about what shapes the harassed’s and the harasser’s perception improve the assessment of whether the conduct in question entails potential sexual harassment. For the employer, this knowledge is helpful when choosing between the forms of remedies in case the harasser is found liable.

Based on the Employment Contracts Act § 3, the employer is liable for protecting employees against discrimination, following the principle of equal treatment and promoting equality in accordance with the Equal Treatment Act and Gender Equality Act. The norm as worded in the Employment Contracts Act § 3 permits paying attention to possible discrimination and points to applicable legislation. However, this provision does

not refer to the nature of discrimination which may result in the cases of discrimination to remain unconsidered.

The author proposes in order to improve the detection of potential forms of discrimination to complement the Employment Contracts Act § 28 subsection 2 by including the employer's obligation to treat workers with dignity, attention and respect, including ensuring protection from harassment, sexual harassment and discrimination based on sex. The author believes that direct reference disciplines employers more effectively and guides them to the dignified, attentive and equal treatment of employees, including the obligation to ensure protection from potential harassment, discrimination based on sex and sexual harassment.

The Gender Equality Act § 6 subsection 2 clause 5 states the employer is liable if he harasses a person in relation to the sex of the person or sexually and/or fails to perform the duty of care by neglecting to implement necessary actions, if the employer was aware or should have been aware that sexual harassment has occurred.

The liability of a harassing employee derives from both the Gender Equality Act as well as the Employment Contracts Act. If an employee harasses an employer who is a physical person, the employer can draw on the Employment Contracts Act § 15 subsection 1 which provides that an employee shall perform his or her obligations before the employer loyally. The employee must fulfil his or her obligations according to the contract and legislation and following the principles of good faith and reasonability, taking into account customs and practices. Behaving in good faith means that the employee considers the interests of the employer as he or she fulfils his or her obligations and refrains from damaging the employer with his or her actions.

By committing sexual harassment, an employee violates obligations specified in the Employment Contracts Act § 15 subsection 2 clause 5 and clause 9. The Employment Contracts Act § 15 subsection 2 clause 5 pinpoints that an employee must refrain from actions which hinder other employees from fulfilling their obligations or endanger the life, health or property of the employee or other persons. Harassment committed by an employee harms the mental health of the victim, causes tension, lowers the victim's productivity at work and causes stress in the work environment. As for the Employment Contracts Act § 15 subsection 2 clause 9, an employee must refrain from actions which harm the reputation of the employer or cause distrust in the employer among clients or

partners. An employee committing sexual harassment towards a client and partner harms the reputation of the employer and causes third parties to distrust the employer.

The Gender Equality Act § 5 subsection 1 provides the prohibition of discrimination based on sex in any form of discrimination provided in the Gender Equality Act § 3, including sexual harassment of one person by another. In addition, the Gender Equality Act § 5 subsection 1 prohibits giving orders for direct or indirect discrimination based on sex. The Gender Equality Act § 5 subsection 1¹ states that discrimination includes adverse treatment of a person as well as causing negative consequences for the person due to fact that the person has relied on the rights and obligations provided for in the Gender Equality Act or has supported another person upon the protection of his or her rights provided for in the Gender Equality Act. If a case of sexual harassment has taken place, the prohibition of discrimination has been violated and the person harassing is liable irrespective of his or her perception of his or her own conduct or the actual purpose of the conduct.

The Gender Equality Act § 4 provides the principle of shared burden of proof, according to which if a person has addressed a court, labour dispute committee or the Gender Equality and Equal Treatment Commissioner setting out the facts on the basis of which it is presumed that discrimination based on sex has occurred. In the course of the proceedings it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment. This also applies to the cases of sexual harassment. If the person cannot prove the contrary or refuses to provide proof, it is deemed equal to the acknowledgement of discrimination.

For the purposes of establishing the occurrence of discrimination based on sex it is not necessary to prove the discriminator's purpose to discriminate. A situation can be discriminating if it has been proven that the consequence of the alleged discrimination is that people have been treated unequally. Whether the case involves discrimination or not is established in accordance with the shared burden of proof depending on whether the alleged perpetrator has a gender-independent legitimate reason for the conduct or not. The shared burden of proof ensures necessary protection to a person suspecting discrimination as he or she is the weaker party in establishing the cases of discrimination.

Therefore, the employer or labour dispute committee or court has to assess first whether the matter-of-fact of sexual harassment has been proven. Only then assess whether the rights of the aggrieved party have been violated by discrimination, including whether his or

her dignity has been degraded, in particular when creating an a disturbing, threatening, disparaging, degrading or insulting environment through sexual harassment.

No definite form of evidence has been fixed for hearing a matter of sexual harassment. Evidence consists primarily of applications submitted by the parties describing the matters-of-fact and clarifications provided in the course of the proceedings. Valid evidence in court includes statements given under oath and the court is at liberty to designate an expert assessment upon either party's demands. Reliability of evidence is amplified by witness statements but in the eyes of the court or labour dispute committee the most reliable is the circumstance where several victims have filed applications of similar content against one harasser.

However, the author believes that evidence may lose reliability if the evidence consists mainly of statements and testimony provided by the parties in the course of the legislative proceeding of a harassment case. Difficulties in obtaining reliable evidence aggravate establishing a case of sexual harassment, which influences the formation of the resolution of the institution conducting the proceedings in a case of sexual harassment, including a resolution discriminating against the harassed. The author finds that difficulties in submitting reliable evidence is one of the reasons why the harassed do not apply to a labour dispute committee, court or Gender Equality and Equal Treatment Commissioner in each case of sexual harassment and therefore in a portion of cases of sexual harassment no proceedings are conducted. Disturbing behaviour or activities are not always considered as sexual harassment. Detecting sexual harassment depends on the definition of the concept and also on acknowledgement of sexual harassment as a problem. Changing legislative regulation would not prove expedient but increasing awareness of legislation would decrease the number of sexual harassment cases where no proceedings are conducted.

The author considers it necessary to point out that based on the analysed cases in the practice of court and labour dispute committees, both the applicants as well as the bodies conducting the proceedings, have either erred or insufficiently furnished the matters-of-fact of the norm comprising the prohibition of discrimination. Also, applicants sometimes lack the comprehension of the nature and forms of unequal treatment and discrimination based on sex, although the legislator has regulated this with adequate provisions. In several legislative proceedings the employee has considered wages agreed upon in the contract of employment to be discriminating circumstances, compared with other employees of the

same sex at the workplace. Cases where the applicant lacks evidence (including witnesses) to establish the claimed matters-of-facts are common.

It can be presumed that in a case of one colleague sexually harassing another outside the working hours and workplace, the employer has an obligation to start an investigation into the harassment incident. Failing to start an investigation can be considered a violation of the employer's duty of care. If the employer is a legal entity, the legal entity is liable for the actions of the physical person in its employ.

Effective Estonian legislation provides the employer with the right to give the harassing employee a warning, to reorganise work (e.g., move the harasser into another working location). If the above-mentioned sanctions have not proven effective, the harasser's contract of employment can be extraordinarily cancelled. The principle of the right of protection from the cancellation of contract decrees that the cancellation of employment contract is to be avoided if possible and used as the very last resource in case the continuation of the contract of employment is no longer possible under any conditions. It is also possible to demand damages from the harasser if his or her conduct has caused the employer material damage. Based on the principle of loyalty, the employer must to an extent tolerate an employee's behaviour that is not generally agreeable. The author of this thesis believes that in this situation one action could be a written warning to the harasser - an employers' disciplinary action practiced in several member countries of the European Union. A warning ensures the employee's right of protection from the cancellation of the contract. The author finds that in case of sexual harassment the harasser's conduct is not agreeable to the employer and giving the harasser a warning can create a tense situation where several psychosocial factors can influence the parties' understanding of the situation. Due to the intensity and in order to avoid misunderstandings, the employee must be presented with the warning in a format which can be reproduced in written form and an affirmation be recorded about having received the warning.

The legislator could also consider reinstating suspension of the contract of employment and application of pecuniary penalties as disciplinary actions. This approach ensures the procurement of the employee's right of protection from the cancellation of a contract, decreasing his or her income for a certain period only. The decrease of income for a set period of time is an effective and sufficient action to call the employee to order, i.e. to influence him to refrain from further discrimination and inflicting damage.

Estonian legislation does not provide for penalizing an established case of discrimination based on sex, including sexual harassment, as a misdemeanour with pecuniary penalty. The Employment Contracts Act has provided for various violations of the employer's obligations the labour inspector/ labour inspection with the right to issue a precept to the employer, initiate misdemeanor proceedings and apply a pecuniary penalty. The Employment Contracts Act § 3 provides for the employer's duty to ensure the protection of employees against discrimination, follow the principle of equal treatment and promote equality in accordance with the Equal Treatment Act and Gender Equality Act. Therefore, if a case of sexual harassment in an employment relationship is proven, the employer has violated his or her obligations. Analogically, the author believes the regulator could make a provision for violating the above-mentioned obligation. The purpose of this provision would be to emphasise the significance of the obligations listed in the Employment Contracts Act § 3 and to dispose both physical persons and legal entities to refrain from fulfilling the obligation, ensuring a healthy work environment by decreasing psychosocial risks, which is in the public interest.

An employee has the right to demand that the employer put a stop to harming (harassing) conduct and compensate for damages. If measures implemented by the employer are insufficient to ensure the security and safety of the working environment or if the employer refuses to address the problem, the aggrieved party has the right to apply to the labour inspector operating in the region of the employer's place of business. He or she also has the right to apply for the opinion of the Gender Equality and Equal Treatment Commissioner. If a case of discrimination has transpired, the petition to end discrimination and compensate damages can be filed directly to a labour dispute committee or court, or for conciliation procedure to the Chancellor of Justice. A harassed employee has the right to terminate the employment contract extraordinarily as provided for in the Employment Contracts Act § 91 subsection 2 due to a fundamental breach of the employer's obligations, if the employer has degraded the employee or allowed the employee's colleagues or third parties to do so, and continuance of work is related to a real threat to the employee's life, health, morals or good name.

In conclusion, it can be said that evaluation whether an action or behaviour entails sexual harassment comprises a subjective judgement which means that every harassed person determines on his or her own what is unwanted, of sexual nature and degrading of dignity. As a result of this master's thesis it can be stated that legislation effective in Estonia

encompasses all possible cases of sexual harassment at the workplace. In practice, the high degree of abstraction of the norm renders knowledge of the legal definition insufficient in determining what comprises sexual harassment. In addition, judicial practice needs to be considered, exploring distinctive features of sexual harassment: unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature with the intent or consequence of violating personal dignity.

Also, based on the above argumentation, it can be stated that legislation effective in Estonia ensures protection from sexual harassment in an employment relationship, permitting use of various legal remedies, but the practical application of the legal remedies has been challenging.

KASUTATUD KIRJANDUSE LOETELU

1. Ahtela, K. The revised provisions on sex discrimination in European Law: A critical assessment. – *European Law Journal*, Vol 11, No 1, Jan 2005, pp. 57–78.
2. Albi, K. jt. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2010.
3. Bitton, M. S., Shaul, D. B. Perceptions and attitudes to sexual harassment: an examination of sex differences and the sex composition of the harasser–target dyad. *Journal of Applied Social Psychology* 2013, 43, pp. 2136–2145.
4. Fifth European Working Conditions Survey (Eurofound 2012). Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012, lk 57. – Arvutivõrgus: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1182.htm>. 28.04.2014.
5. Garcia, J. Invisible behind a Bandana: U-Visa Solution for Sexual Harassment of Female Farmworkers. – *University of San Francisco Law Review*, Vol. 46, Issue 3 (Winter 2012), pp. 855–882.
6. Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace. International Labour Organization December 2010. – Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/publications/WCMS_157626/lang--en/index.htm. 28.04.2014.
7. Eelmisel aastal pöördus Tööinspeksiooni 74 töövägivalla ohvrit. Tööinspeksiooni pressiteade. 10.02.2012. – Arvutivõrgus: http://www.ti.ee/index.php?article_id=2073&page=54&action=article&. 28.04.2014.
8. Espinoza C. B., Cunningham. G. B. Observers' Reporting of Sexual Harassment: The Influence of Harassment Type, Organizational Culture, and Political Orientation. – *Public Organization Review*, Volume 10, Number 4, December 2010 , pp. 323–324.
9. Holcomb, W.R. Sexual Violence. *Advances in Psychotherapy – Evidence-Based Practice* Vol. 17 Hogrefee Publishing 2010.
10. Karu, M., Soo, K., Biin, H., Lamesoo, K., Meior, M., Masso, M. ja Turk, P. Sooline ja seksuaalne ahistamine töökohal. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis 2014. – Arvutivõrgus: http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/Sotsiaalvaldkond/Uuringud__anal

%C3%BC%C3%BCsid_ja_rahvusvahelised_kogemused/Sooline_ja_seksuaalne_ahistamine_t%C3%B6%C3%B6kohal_veebi.pdf. 28.04.2014.

11. Kranich, H. Inimväärikuse mõiste sisu sõltuvus õigussüsteemist. Suurbritannia näide. – *Juridica*, 2010, nr 9, lk 639–648.
12. Käärats, E. jt. Töölepinguseadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2013.
13. Madise, Ü. jt Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Kolmas, täiendatud väljaanne. Tallinn: Juura 2012.
14. McLaughlin, H., Uggen, C., Blackstone, A. Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. – *American Sociological Review* 2012 77(4) pp. 625–647.
15. Meana, M. Sexual Dysfunction in Women. *Advances in Psychotherapy – Evidence-Based Practice* Vol. 25 Hogrefee Publishing 2012.
16. Mirzojeva, V. Seksuaalne ahistamine töösuhetes. – *Juridica*, 2007, nr 6, lk 370–377.
17. Muller, A. National Reports. Sex discrimination cases in labour courts. XIXth Meeting of European Labour Court Judges 19-20 September 2011 Sevilla, Spain – Arvutivõrgus: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_167300.pdf. 28.04.2014.
18. Nielsen, M. B., Einarsen, S. Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. – *Occupational Medicine* 2012; 6, pp. 226–228.
19. Peek, I. Töölepingu tööandjapoolne ülesütlemine töötaja isikust tulenevatel põhjustel. Magistritöö. Tartu 2010.
20. Psühhosotsiaalsete riskide levik Eestis. CentAR 2010. Uuringu lõpparuanne. – Arvutivõrgus: http://www.ti.ee/public/files/pdf_files/CENTAR_l6pparuanne.pdf. 28.04.2014.
21. Ramakrishnan, K. B. Inconsistent Legal Treatment of Unwanted Sexual Advances: A Study of the Homosexual Advance Defense, Street Harassment, and Sexual

- Harassment in the Workplace. Berkeley Journal of Gender, Law & Justice. 2011, Vol. 26 Issue 2, pp. 291–355.
22. RHK-10/V - Psüühika- ja käitumishäired – Arvutivõrgus:
<http://www.kliinikum.ee/psyhhiaatriakliinik/lisad/ravi/RHK/RHK10-FR17.htm>.
28.04.2014.
 23. Rowland, D. Sexual Dysfunction in Men. Advances in Psychotherapy – Evidence-Based Practice Vol. 26 Hogrefee Publishing 2012.
 24. Rubenstein, M., de Vries, I. M. How to combat sexual harassment at work: A guide to implementing the European Commission code of practice. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 1993.
 25. Quesada, S. P. Sexual and gender harassment in the workplace in Spain. European Scientific Journal 2013 Vol. 9, No. 11 – Arvutivõrgus:
<http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/964/993>. 28.04.2014.
 26. Töölepingu seaduse seletuskiri, 2008. – Arvutivõrgus:
https://www.osale.ee/konsultatsioonid/files/consult/40_seletuskiri_28042008.pdf.
28.04.2014.
 27. Soolise võrdõiguslikkuse monitooring 2009. Uuringuraport. Sotsiaalministeeriumi toimetised nr 1/2010, Sotsiaalministeerium, 2010. – Arvutivõrgus:
http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumendid/V21jaanded/Toimetised/2010/toimetised_20101.pdf. 28.04.2014.
 28. Sootak, J. jt. Karistusseadustik. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2009.
 29. The Spanish Statute of Workers (Estatuto de los Trabajadores). Eurofound – Arvutivõrgus:
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/WORKERSSTATUTE-ES.htm>.
28.04.2014.
 30. Täiskasvanu isiksushäired ja isiksusemuutused (F60-F62). RHK 10. – Arvutivõrgus:
<http://www.kliinikum.ee/psyhhiaatriakliinik/lisad/ravi/ph/60-isiksushaired.htm>.
28.04.2014.

31. Tööinspektsiooni infosüsteemi (ITI) andmed tööinspektor-juristide nõustamistegevuse kohta ajavahemikus 01.01.2011–31.12.2011, edastatud 20.02.2012.a. Kirjavahetus Tööinspektsiooniga (autori valduses).
32. Tööinspektsiooni vastus teabenõudele 2012–2013 töövaidluskomisjonide otsuste kohta võimaliku diskrimineerimise asjades, edastatud 09.01.2014. Kirjavahetus Tööinspektsiooniga (autori valduses).
33. Töövägivalla puhul käitumine. Tööinspektsiooni käitumisjuhised 2012. – Arvutivõrgus: <http://www.ti.ee/public/files/Toovagivald2012.pdf>. 28.04.2014.
34. Varul, P. jt Võlaõigusseadus I. Üldosa (§§ 1-207). Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2006.
35. Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Luxembourg: Publications Office of the European Union 2014.

KASUTATUD NORMATIIVMATERJALIDE LOETELU

1. Commission Recommendation 92/131/EEC of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work. OJ L 49 of 24.02.1992, pp. 1–8.
2. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. OJ L 039, 14.02.1976, pp. 40–42.
3. Council Resolution of 29 May 1990 on the protection of the dignity of women and men at work. OJ C 157, 27.6.1990, pp. 3–4.
4. Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. juuni 1992. – RT 1992, 26, 349; RT I, 27.04.2011, 2.
5. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 05. 07. 2006. a direktiiv2006/54/ EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine). – ELT L 204, 26.7.2006, lk 23–36.
6. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. 09. 2002 direktiiv 2002/73/EÜ, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega. – EÜT L 269, 05.10.2002, lk 15–20.
7. Nõukogu direktiiv 97/80/EÜ, 15. detsember 1997, soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta. – ELT L 014 , 20.01.1998, lk 6–8.
8. Karistusseadustik. 06. juuni 2001. – RT I 2001, 61, 364; RT I, 26.02.2014, 6.
9. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. 07. aprill 2004. – RT I 2004, 27, 181.
10. Soolise võrdõiguslikkuse seadus. 07. aprill 2004. – RT I 2004, 27, 181; RT I, 26.04.2013, 9.
11. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. 20. aprill 2005. – RT I 2005, 26, 197; RT I, 13.03.2014, 100.

12. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27. märts 2002. – RT I 2002, 35, 216; RT I, 13.03.2014, 103.
13. Töölepingu seadus. 17. detsember 2008. – RT I 2009, 5, 35; RT I, 22.12.2012, 30.
14. Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus. 05. mai 1993. – RT 1993, 26, 441; RT I, 06.07.2012, 40.
15. Võlaõigusseadus. 26. september 2001. – RT I 2001, 81, 487; RT I, 29.11.2013, 4.
16. Võrdse kohtlemise seadus. 11. detsember 2008. – RT I 2008, 56, 315; RT I, 06.07.2012, 22.

KASUTATUD KOHTU – JA TÖÖVAIDLUSKOMISJONIDE PRAKTIKA LOETELU

1. EKo 26.01.1995.T-549/93 D vs Euroopa Ühenduste Komisjon.
2. RKTko 26.06.2013, 3-2-1-18-13.
3. RKTko 29.10.2012, 3-2-1-116-12.
4. RKTko 04.01.2012, 3-2-1-135-11.
5. RKTko 17.06.2010, 3-2-1-58-10 (hageja teavitatud nõusolekul, koopia autori valduses).
6. RKHko 17.05.2010, 3-3-1-13-10.
7. RKTko 13.01.2010, 3-2-1-152-09.
8. RKTko 09.04.2008, 3-2-1-19-08.
9. RKTko 29.07.2007, 3-2-1-137-06.
10. RKTko 02.07.2003, 3-2-1-70-03.
11. RKKko 26.08.1997, 3-1-1-80-97.
12. Tartu Ringkonnakohtu otsus 31.01.2013, nr 2-11-7756.
13. Tartu Ringkonnakohtu otsus 28.11.2012, nr 2-11-16935.
14. Tallinna Ringkonnakohtu otsus 14.02.2012, nr 2-10-44320.
15. Tallinna Ringkonnakohtu otsus 15. 10.2010, 2-09-27445.
16. Tallinna Ringkonnakohtu otsus 10.02.2010, 2-06-10080 (hageja teavitatud nõusolekul, koopia autori valduses).
17. Tartu Maakohtu otsus 03.12.2012, 2-12-32405.
18. Harju Maakohtu otsus 23.12.2011, 2-11-15080.
19. Tartu Halduskohtu otsus 19.09.2011, 3-11-669.
20. Harju Maakohtu otsus 04.03.2010, 2-09-27445.

21. Tööinspektsiooni Lõuna inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsus 06.12.2013 nr. 4.2-1/2547 (koopia autori valduses).
22. Tööinspektsiooni Põhja inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsus 12.02.2013 nr. 4.4 – 1/44 (koopia autori valduses).
23. Tööinspektsiooni Ida inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsus 22.02.2012 nr. 4.1.-2/128-2012 (koopia autori valduses).
24. Tööinspektsiooni Lääne inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsus 31.03.2011 nr. 4.3 – 2/631-5 (koopia autori valduses).
25. Tööinspektsiooni Lääne inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsus 31.03.2011 nr. 4.3-2/632-5 (koopia autori valduses).
26. Tööinspektsiooni Saaremaa Töövaidluskomisjoni otsus 04.04.2006 nr. 9.10-02/472-4 (koopia autori valduses).
27. Tööinspektsiooni Saaremaa Töövaidluskomisjoni otsus 04.04.2006 nr. 9.10-02/473-4 (koopia autori valduses).

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina Lille Uibo (sünnikuupäev: 11. mai 1970)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Seksuaalne ahistamine töökohal“, mille juhendaja on prof Merle Muda,

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 05.05.2014.