

# Töökiusamise mõiste reguleerimise vajalikkus Eesti õiguses<sup>1</sup>

**Merilin Vipper**

Elva vallavalitsuse õigusnõunik

## Sissejuhatus

Töökiusamise<sup>2</sup> kontseptsioon tõusis suure tähelepanu alla 1990. aastatel, mil eri riikide teadlastelt hakkas ilmuma hulgaliselt uurimistöid, raamatuid ning artikleid<sup>3</sup> selle keeruka, kuid sageli lihtsustatud ja valesti mõistetud kontseptsiooni kohta. See on probleem, mille all kannatab suur hulk eurooplasi ning mis hõlmab ohvreid ja kiusajaid, olenemata nende vanusest, haridus- ja kultuuritaustast, sissetulekust ning sotsiaalsest seisundist.<sup>4</sup> Enamik inimesi läheb tööle, eeldades, et töökohal on tagatud neile turvaline keskkond tööülesannete tõhusaks täitmiseks, kuid töökiusamise juhtumite arvu kasvuga on see keskkond muutunud ebaturvaliseks kohaks.<sup>5</sup>

Töökiusamine saab tihti alguse omavahelisest võimuvõitlusest ning muutub kiusamiseks siis, kui üks pooltest on teise vastu nõrgemas positsiooni pandud. Positsiooni nõrgestamise eesmärk on jätta ohver ilma sotsiaalsetest kontaktidest teiste kaastöötajatega ning lõpuks ta täielikult töökeskkonnast tõrjuda.<sup>6</sup> Täpsemalt on töökiusamise korral tegemist väärkohtlemisega töökohal, mille võib toime panna nii kaaskolleeg kui ka tööandja ning mis võib korduvuse ja pika kestuse korral põhjustada kiusatavale raskeid psühholoogilisi ja füüsilisi tagajärgi.<sup>7</sup>

Tagajärgede mõju ulatuslikkuse tõttu on probleemiga tegelemine rahvusvahelisel tasandil aastate jooksul sattunud üha suurema tähelepanu alla.<sup>8</sup> On jõutud seisukohale, et töökiusamist ei

<sup>1</sup> Vt **M. Vipper**. [Töötaja õiguste kaitse töökiusamise korral](#). Magistritöö. Tartu. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, 2021.

<sup>2</sup> Kõnealune mõiste on enamikus inglise keelt kõnelevates maades (sh *common law* riikides, nagu Austraalia) tuntud kui *workplace bullying* ning prantsuse keelt kõnelevates riikides (nagu Prantsusmaa ja Belgia) tuntud kui *harcelement moral* või *moral harassment*, st moraalne ahistamine. Seevastu paljudes Euroopa riikides (näiteks Rootsi) tähistatakse töökiusamise kontseptsiooni terminiga *mobbing* või *victimization* ehk ohvriks langemine. Vt **K. Lippel**. The Law of workplace bullying: an international overview. – *Comparative Labour Law & Policy Journal* 2010, vol 32(1), lk 1–2. Eestis tähistatakse kontseptsiooni terminiga *töökiusamine*. Vt Tallinna Ringkonnakohtu 08.01.2019 otsuse nr [3-17-164](#) p 30. Siinses artiklis kasutatakse selguse ja ühtse stiili eesmärgil läbivalt terminit *töökiusamine*.

<sup>3</sup> **S. V. Einarsen jt**. *Bullying and harassment in the workplace. Theory, research and practice*. 3<sup>rd</sup> edition. London and New York: Taylor & Francis Group, 2020, lk 3–4.

<sup>4</sup> **D. Volosevici**. Psychological harassment in the workplace. An overview at EU level. – *Journal of Law and Administrative Sciences* 2019, vol 11, lk 64.

<sup>5</sup> **A. Oade**. *Managing Workplace Bullying. How to Identify, Respond to and Manage Bullying Behaviour in the Workplace*. Palgrave Macmillan, 2009, lk 1.

<sup>6</sup> **M. Strandmark**. *Workplace Bullying and Harassment in Sweden: Mobilizing against Bullying*. – The Japan Institute for Labour Policy and Training. Seminar on Workplace Bullying and Harassment. Report No. 12, 2013, lk 35.

<sup>7</sup> **S. V. Einarsen jt** (viide 3), lk 4.

<sup>8</sup> 26. aprillil 2007. aastal sõlmisid Euroopa sotsiaalpartnerid raamkokkuleppe, kus on sõnastatud, et vastastikune austus teiste väärikuse vastu töökoha kõikidel tasanditel on edukate organisatsioonide üks põhiomadusi. Kokkuleppe eesmärk on taunida kõiki töökiusamise vorme ning rõhutada, et tööandjatel lasub kohustus töötajaid nende eest kaitsta. Eelkõige soovitakse suurendada teadlikkust kõnealusest probleemist, sest oma tõsiste sotsiaalsete ja majanduslike tagajärgede tõttu on töökiusamisega tegelemine kõigi töösuhetes osalevate poolte huvides. Vt **European Social**

tolereerita ning see peab lõppema. Vaatamata sellele on siiski vähe riike, kes on töökiusamise probleemiga tegelemiseks võtnud vastu eriregulatsioonid.<sup>9</sup> See tähendab seda, et enamikus riikides reguleeritakse probleemi eelkõige olemasolevate riigisiseste töölepingu ning töotervishoiu ja tööohutuse seaduste kaudu.<sup>10</sup> Eriregulatsioon puudub ka Eestis ning töökiusamise juhtumeid tuleb lahendada põhiliselt töölepingu seaduses<sup>11</sup> (TLS) ja võlaõigusseaduses<sup>12</sup> (VÕS) olevate õigusnormide abil.

2020. aastal kirjutatud magistritöö käsitleb töökiusamise juriidilise käsitluse piisavust praeguses Eestis. Töö käigus tehtud küsitluse põhjal leiti, et praegu kehtiva üldise regulatsiooni üks probleem töötajate tõhusa õiguskaitse tagamisel on see, et puudub töökiusamise definitsioon.<sup>13</sup> Siinses artiklis antakse esmalt ülevaade töökiusamise olemusest ning seejärel analüüsitakse, kas Eesti õiguses oleks vaja töökiusamise mõiste üheselt seaduses reguleerida. Autor teeb analüüsi pinnalt ettepaneku, milline võiks töökiusamise mõiste Eesti õiguses olla.

### Töökiusamise olemus

Teadlased on asunud seisukohale, et kiusamine töökohal saab alati alguse töökonfliktist.<sup>14</sup> Samas on siiski tegemist kahe erineva nähtusega, seetõttu tuleks töökiusamist vaadelda justkui liialdatud konflikti, mis teatud aja möödudes areneb välja tavalisest konfliktiolukorrast.

Töökiusamise mõiste sisustamisel on peetud oluliseks, et see on suunatud ühe või rohkema kolleegi vastu ning sellega kaasneb tahtlik või teadvustamata negatiivne käitumine. Enamasti on selleks ahistamine, solvamine või sotsiaalne tõrjutus, mis toob endaga kaasa ohvri häbivääristamise.<sup>15</sup> Töökiusamine võib aset leida nii töökohas kui ka väljaspool töökohta tööülesannetega seotud ettevõtmistes.<sup>16</sup> Selleks et töökiusamist tavalisest konfliktiolukorrast eristada, on vaja silmas pidada, et mitte iga üksik eraldiseisev ebameeldiv või negatiivne käitumisakt ei ole käsitatav töökiusamisena<sup>17</sup>, vaid oluline on eelkõige negatiivsete käitumisaktide

---

**Dialogue.** [Framework agreement on harassment and violence at work](#). Brussels, 26.04.2007. 12. juunil 2019. aastal võttis Rahvusvaheline Tööorganisatsioon vastu konventsiooni nr 190, mis on esimene rahvusvaheline dokument töökiusamisega tegelemiseks töökeskkonnas. Sellest tulenevad riikidele üldised suunised, kuidas töökiusamisega toime tulla ning kuidas probleemi riigisisestes õigusaktides reguleerida. Vt ILO Convention No. 190. [Violence and Harassment Convention](#), 2019.

<sup>9</sup> Eriregulatsioon töökiusamisega tegelemiseks on näiteks Prantsusmaal, Belgias, Austraalias ja Rootsis. Vt **K. Lippel** (viide 2), lk 6.

<sup>10</sup> **International Labour Organization.** [Safe and healthy working environments free from violence and harassment](#), 2020, lk 8.

<sup>11</sup> [RT I, 28.05.2021, 19.](#)

<sup>12</sup> [RT I, 04.01.2021, 19.](#)

<sup>13</sup> **A. Noop.** [Töökiusamise juriidilise käsitluse piisavusest tänases Eestis](#). Magistritöö. Tartu. Tartu Ülikool, õigusteaduskond, 2020.

<sup>14</sup> **European Parliament.** [Bullying at Work. Directorate-General for Research. Working paper](#). Social Affair Series. SOCI 108 EN. L-2929. Luxembourg, 2001, lk 9.

<sup>15</sup> **S. V. Einarsen jt** (viide 3), lk 4.

<sup>16</sup> **D. Volosevici** (viide 4), lk 65.

<sup>17</sup> **A. Oade** (viide 5), lk 6.

korduvus ja süstemaatilisus ohvri suhtes.<sup>18</sup> Samuti ei ole peetud töökiusamiseks olukorda, kus kaks poolt on enam-vähem võrdses positsioonis<sup>19</sup>, sest töökiusamise korral pannakse kiusatav madalamasse või nõrgemasse positsiooni.<sup>20</sup>

Töökiusamise korduvuse puhul on olulised ajaline kriteerium ja sagedus, mille jooksul negatiivsed käitumisaktid peavad aset leidma. Teadlased ei ole selles ühele seisukohale jõudnud, kuid eri uuringutes on kiusamise ajaline periood varieerunud 6–12 kuu vahel kuni määratlemata perioodideni kogu karjääri jooksul.<sup>21</sup> Enim on lähtunud Rootsi professori ja psühholoogi Heinz Leymanni pakutud kuuekuulisest perioodist. Tema põhjenduste kohaselt sobib see periood töökiusamise tuvastamiseks, kuna töökiusamine toob endaga sageli kaasa psühholoogilisi terviseprobleeme ning kuuekuulist perioodi kasutatakse tihti ka mitmete psühhiaatriliste häirete hindamisel. See tähendab, et tekib võimalus eristada tavalisi tööstressoreid ja -konflikte töökiusamise olukordadest.<sup>22</sup>

Samuti ei ole arutelude käigus jõutud arusaamale, millise sagedusega peaksid käitumisaktid ilmneema, et neid saaks määratleda töökiusamisena. Mõned teadlased on seisukohal, et piisavaks saab pidada korra kuus esinemist, samal ajal kui teised lähtuvad rangemast standardist ning määratlevad töökiusamist ainult olukorras, kus kiusamisaktid leiavad aset vähemalt korra nädalas.<sup>23</sup> Vaatamata sellele, et paljud ohvrid tunnevad ennast töökiusatuna juba väiksema perioodi möödudes, on jõutud konsensusele, et töökiusamise ajalisest kestusest rääkides peetakse silmas pigem kuid ja aastaid, mitte päevi ja nädalaid.<sup>24</sup>

### Töökiusamise esinemisviisid

Kõige sagedamini on töökiusamist käsitlevates uuringutes töökiusamist talunud töötajad nentunud, et nad tundsid töökiusamist juhendajate ja ülemuste poolt, vähemal määral kaastöötajate ning kõige harvemini neist ametistaatuselt madalamal olevate inimeste poolt. See kinnitab eespool mainitud, et töökiusamise tuvastamisel on tihti oluline ka võimusuhte olemasolu.<sup>25</sup>

Tööandjate ja töötajate vahel toimuva kiusamise puhul saab rääkida vertikaalsest töökiusamisest. Selle tuvastamisel peetakse oluliseks ettevõtte struktuuri, mis tähendab seda, et vägivalda ja ahistamist kannatav ohver peab asuma selles struktuuris vahetult kiusaja võimu all.<sup>26</sup> Töövaidluskomisjon (TVK) on vertikaalse töökiusamise kohta leidnud, et töötajal on siiski

<sup>18</sup> P. Saunders, A. Huyhn, J. Goodman-Delahunty. Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. – International Journal of Law and Psychiatry 2007, vol 30, lk 343.

<sup>19</sup> European Parliament (viide 14), lk 9.

<sup>20</sup> A. Oade (viide 5), lk 6.

<sup>21</sup> P. Saunders, A. Huyhn, J. Goodman-Delahunty (viide 18), lk 343.

<sup>22</sup> S. V. Einarsen (viide 3), lk 13–14.

<sup>23</sup> P. Saunders, A. Huyhn, J. Goodman-Delahunty (viide 18), lk 343.

<sup>24</sup> S. V. Einarsen (viide 3), lk 13–14.

<sup>25</sup> P. Saunders, A. Huyhn, J. Goodman-Delahunty (viide 18), lk 344.

<sup>26</sup> International Labour Organization (viide 10), lk 11.

kohustus taluda teatud tööandja käitumist, mis ei pruugi alati meelepärane olla. Tuleb arvesse võtta nii valitud eriala, töö iseloomu kui ka töö spetsiifikat. Kui töötajale ei meeldi, et tööandja teatud viisil käitub, ei tähenda see automaatselt, et tegemist oleks töökiusamisega.<sup>27</sup> Tegemist võib olla tööandja mõistliku juhtimistoiminguga. Mõistliku juhtimistoimingu puhul<sup>28</sup> on leitud, et tegu on tagasiside või korraldusega, mis on õiglane ja kooskõlas töökohas kehtivate põhimõtetega ning mille eesmärk on eelkõige parandada töötaja töö tulemuslikkust ja töökeskkonda.<sup>29</sup> Tööandjatel tuleb arvestada, et võim ei ole absoluutne ja juhtimistoimingute tegemisel peab arvestama töötajate õigustega ning tagama neile ohutuse, ületamata seejuures normaalse juhtimise piire.<sup>30</sup>

Horisontaalse töökiusamise puhul on seevastu tegemist aga vägivalda ja ahistamisega, kus kiusamine ei tule organisatsiooni struktuuri mõttes mitte n-ö ülevalt poolt, juhtidelt alluvate suunas, vaid toimub töökeskkonnas kolleegide vahel.<sup>31</sup> Täpsemalt hõlmab horisontaalne töökiusamine vägivalda ja ahistamist, mille on toime pannud isik, kes töötab koos ohvriga kiusamise ajal või on seda teinud varem.<sup>32</sup> Kuna töökiusamise tuvastamiseks on oluline ka võimusuhte olemasolu, siis võib horisontaalse töökiusamise puhul kolleeg, kes teist kolleegi kiusab, saada oma võimu näiteks tööülesannetest või ametiühingute toetusest.<sup>33</sup>

### Töökiusamise avaldumisvormid

Kui varem esines rohkem füüsilist töökiusamist, siis tänapäeval on see pigem asendunud vaimse töökiusamisega. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia areng viimase aastakümne jooksul on aga omakorda tekitanud alternatiivse võimaluse küberkiusamiseks, sest töö jaoks internetti ja mobiiltelefoni kasutavate inimeste hulk on märkimisväärselt suurenenud.<sup>34</sup>

Vaimse töökiusamise viisidest on levinuim verbaalne kiusamine, mis võib sihtmärgiks olevale inimesele põhjustada olulist emotsionaalset kahju.<sup>35</sup> Leymann on rühmitanud võimalikud töökiusamise käitumisviisid järgmiselt: 1) rünnakud ohvri eneseväljenduse vastu

<sup>27</sup> Töövaidluskomisjoni 12.08.2019 otsuse nr [4-1/1467/19](#) p 48.

<sup>28</sup> Näiteks ei ole töökiusamisega tegemist järgmistes olukordades: 1) õiglastel alustel läbiviidavad töökorralduse muudatused; 2) töökohustuste täitmise nõudmine ja kontrollimine; 3) objektiivne negatiivne tagasiside näiteks ebarahuldavate töötulemuste või ebasobiva käitumise kohta ja 4) koondamine, distsiplinaar karistused, töötaja üleviimine või ametist vabastamine, kui selleks on piisav juriidiline ja/või majanduslik alus. Vt [töökiusamise ennetus ja toimetulek](#).

<sup>29</sup> **Fair Work Commission. Australia's national workplace relations tribunal. [What does "Reasonable management action carried out in a reasonable manner" mean?](#)** 02.10.2019.

<sup>30</sup> **G. Deharo.** Dispatch No. 21 – France – The making of a legal model of bullying: An empirical analysis of the France Telecom case. – Comparative Labour Law & Policy Journal 2020.

<sup>31</sup> **S. Branch, S. Ramsay, M. Barker.** Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. – International Journal of Management Reviews 2013, vol 15, lk 280.

<sup>32</sup> **International Labour Organization** (viide 10), lk 11.

<sup>33</sup> **J. Escartin jt.** Worker's perception of workplace bullying: A cross – cultural study. – European Journal of Work and Organizational Psychology. Taylor & Francis Group, 2010, lk 7.

<sup>34</sup> **C. Privitera, M.A. Campbell.** Cyberbullying: The new face of workplace bullying? – CyberPsychology and Behaviour 2009, vol 12, lk 3.

<sup>35</sup> **International Labour Organization** (viide 10), lk 10.

(vahelesegamine, vaigistamine, ähvardused ja kriitika, söimamine); 2) rünnakud sotsiaalsete suhete vastu (töötaja ja tema probleemide ignoreerimine, eraldamine kaaskollegidest); 3) sotsiaalse maine kahjustamine (kuulujuttude levitamine, naeruvääristamine, ohvri poliitiliste ja religioossete vaadete mõnitamine, perekondliku elu üle naermine) ning 4) rünnakud töövaliteedi vastu (tööülesannete mitteandmine või üleliigne andmine, kasutute või teostamatute ülesannete andmine, liigne kontrollimine, info varjamine).

Harvadel juhtudel esineb töökiusamist ka füüsiliselt. Füüsilise töökiusamise puhul on tegemist füüsiliste rünnakutega, mis mõjutavad töötaja tervist negatiivselt. Sellised rünnakud on eelkõige ebatervislike tööülesannete tegemise kohustus, füüsilise jõuga ähvardamine ja väärkohtlemine või materiaalse kahju tekitamine kodus või töökohas.<sup>36</sup>

Küberkiusamise mõiste koosneb samasugustest olulistest elementidest nagu traditsiooniline töökiusamine, erinevus seisneb vaid selle toimepanemise keskkonnas. Siiski on seejuures leitud, et tegemist võib olla potentsiaalselt isegi kõige kahjulikuma töökiusamise vormiga. Seda kolme elemendi tõttu, mis vaimse ja füüsilise töökiusamisvormi puhul puuduvad: anonüümsus, avalikkus ja juurdepääsetavus.<sup>37</sup>

### **Töökiusamise tagajärjed töötajale**

Töökiusamise sageduse ja pikaajalise kestuse tõttu on tagajärgedeks tihti märkimisväärsed psühholoogilised, psühhosomaatilised ja sotsiaalsed muutused.<sup>38</sup> Psühholoogiliste tegurite mõju tervisele võib olla kumulatiivne, sest need on paljude füüsiliste tagajärgede algpõhjuseks. Samas ei ole aga võimalik esitada ühest ja ammendavat loetelu kõikidest võimalikest tagajärgedest töökiusamise ohvrile, sest isikute reaktsioonid olukordadele on erinevad.<sup>39</sup>

Inimesel, kes kannatab töökiusamise all, saab eelkõige kahjustada psühholoogiline heaolu – väheneb pühendumus ning rahulolu töö ja iseendaga, võivad laguneda ka töö- ja eraelulised suhted.<sup>40</sup> Üks sagedamini esinevaid probleeme on see, et kiusataval tekib ärevustunne, mis võib tekitada isikus hirmu nii tööl käimise kui ka inimestega suhtlemise ja kohtumise ees. Samuti on sagedased emotsionaalsed kõikumised, mille tagajärjel võib tekkida depressioon.<sup>41</sup> Kaasnevate haiguste tõttu on suurem risk sagedamini töölt kõrvale jääda ning seetõttu aja jooksul ka töökoht kaotada, sest isiku väärtus tööandjale ja organisatsioonile väheneb.<sup>42</sup> Lisaks võivad ohvrid hakata

<sup>36</sup> **European Parliament** (viide 14), lk 7–9.

<sup>37</sup> **C. Piotrowski**. From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. – Organization Development Journal 2012, lk 44.

<sup>38</sup> **European Parliament** (viide 14), lk 7.

<sup>39</sup> **A. Oade** (viide 5), lk 151–154.

<sup>40</sup> **C. Privitera, M.A. Campbell** (viide 34), lk 4.

<sup>41</sup> **A. Oade** (viide 5), lk 151–152.

<sup>42</sup> **D. Gardner**. Predictors of Workplace Bullying and Cyber-Bullying in New Zealand. – International Journal of Environmental Research and Public Health 2016, lk 3.

end ise „ravima“ narkootikumide ning alkoholi kuritarvitamisega ning seeläbi võib suurenda enesetappude risk.<sup>43</sup>

Levinuimad füüsilised tagajärjed, mis võivad pideva ärevusseisundi tõttu töötajal tekkida, on näiteks unehäired, iiveldustunne, regulaarsed peavalud või migreen, higistamine ja värisemine, söögiisu kadumine, mis viib energia ja keskendumisvõime kadumiseni, lihaskondade valud ja südamepekslemine, mis omakorda võib tekitada hingamisraskusi ning suurendada südameveresoonekonna haiguste riski, sest kiusatav tajub enda ümber pidevat hirmu- ja paanikatunnet.<sup>44</sup>

On leitud, et stressi või surve tunnetamine töökohal ei ole ebanormaalne, vaid ebanormaalseks muutub see olukorras, kus need on ohvri kohustuslike ülesannetega võrreldes liiga tugevad. Prantsuse psühhiaater Sylvaine Perragin on öelnud, et inimesed, kes kannatavad tööalase läbipõlemise all või sooritavad enesetapu, ei ole nõrgad, vaid nad on viidud neile antud ülesannetega füüsiliste ja psühholoogiliste piirideni ning neile ei ole antud piisavalt vahendeid tööülesannete edukaks täitmiseks.<sup>45</sup> Seega on tagajärgede mõju ulatuslikkuse tõttu oluline tegeleda võimalikult suurel määral töökiusamise ärahoidmise ning kõrvaldamisega töömaailmas.<sup>46</sup> Selleks et töökiusamist oleks võimalik ära hoida, peab olema ühtne arusaam sellest, millal on tegemist töökiusamisega.

### Töökiusamise mõiste ja probleemid Eesti õiguses

Eesti õiguses puudub töökiusamise probleemiga tegelemiseks eriregulatsioon ning juhtumeid tuleb lahendada põhiliselt töölepinguseaduses<sup>47</sup> ja võlaõiguseaduses<sup>48</sup> olevate õigusnormide abil. Kõnealustes seadustes ei ole siiani aga töökiusamist defineeritud. Arvestades seda, et teadlikkus töökiusamisest aina suureneb ning tekkida võivatele tagajärgedele pööratakse ühiskonnas üha rohkem tähelepanu, ei ole töökiusamisega seotud töövaidluste arv Eestis viimastel aastatel oluliselt suurenenud.<sup>49</sup> See tekitab küsimuse, kas Eestis on teadlikkus töökiusamisest pigem väike.

Praegu on Eestis töökiusamise sisustamisel lähtutud eelkõige Tallinna Ringkonnakohtu tehtud lahendist.<sup>50</sup> Kohus on leidnud, et töökiusamine on vaenulik ja ebaetiline käitumine, mis on süstemaatiline ja pikaajaline ning mis on suunatud ühele või mitmele inimesele, kes selle tõttu on abitus ja kaitsetus positsioonis. Seda iseloomustavad eelkõige korduvad negatiivsed tegevused pika aja jooksul, poolte ebavõrdne positsioon, ohvri kaitsetus ja sihilik tegevus. Autori hinnangul on problemaatiline mõiste selgitamisel nimetatud *sihilik tegevus*, sest tahtluse tuvastamine ei saa

<sup>43</sup> **International Labour Organization** (viide 10), lk 24.

<sup>44</sup> **A. Oade** (viide 5), lk 153–154.

<sup>45</sup> **G. Deharo** (viide 30).

<sup>46</sup> **M. Strandmark** (viide 6), lk 35.

<sup>47</sup> [RT I, 28.05.2021, 19.](#)

<sup>48</sup> [RT I, 04.01.2021, 19.](#)

<sup>49</sup> **Tööinspeksioon. Töövaidlused.** (23.09.2021).

<sup>50</sup> Tallinna Ringkonnakohtu 08.01.2019 otsuse nr [3-17-164](#) p 30.

töökiusamise määratlemisel olla oluline element, sest kiusu võib toime panna ka seda endale teadvustamata ning ilma tahtluseta ohvrit kahjustada.

Seejuures ei ole senised kohtuotsused Eesti õiguses välja toonud ajalist kriteeriumit, teadlased on aga seda töökiusamise puhul oluliseks pidanud. Autor leiab, et ajalise kriteeriumi sätestamine seaduses avaldaks teatud positiivset mõju, sest töökiusamise olukordade kvalifitseerimine muutuks kergemaks. Samas ei saa regulatsiooni eesmärk olla töötajatele kannatuste tekitamine seni, kuni negatiivsed mõjud töötaja vaimsele ja füüsilisele tervisele on avaldunud. Kui sätestada seaduses klausel, et töökiusamisega on tegemist olukorras, kus see toimub igal nädalal mitme kuu jooksul, jääksid kaitseta töötajad, kes kogevad kiusu harvemini ja lühema perioodi kestel. See ei taga aga seadusest tulenevat kaitset kõigile abivajajatele, sest intensiivne kiusamine võib tekitada olulist kahju ka lühema perioodi vältel. Vaatamata teatud positiivsele mõjule tuleb konkreetne ajaline määratlus jätta siiski jätkuvalt olenevalt juhtumi asjaoludest töövaidlusorgani otsustada.

Tallinna Ringkonnakohtus on oma lahendis tõstatanud töökiusamise puhul probleemi, et töötaja võib küll teatud juhtudel olla häiritud, kuid tegemist ei pruugi olla töökiusamisega. Ka TVK on seda probleemi käsitlenud. Nende poole on mitmel korral pöördunud töötajad juhtumiga, mille puhul oli tegemist küll töökonfliktiga, kuid mida ei olnud võimalik kvalifitseerida töökiusamiseks, sest puudus süstemaatiliselt ja pika aja jooksul toime pandud vaenulik ja ebaeetiline käitumine.<sup>51</sup> See seostub eespool käsitletuga, et töötajatele ei ole üheselt arusaadav töökiusamise olemus ning töökiusamiseks peetakse nii konfliktiolukordasid kui ka tööandja mõistlikke juhtimiskorraldusi, mis ei pruugi töötajale meeldida.

TVK on lahendanud mitmeid töökiusamist puudutavaid juhtumeid, kus töötajad on töökiusamist tajunud näiteks järgmistes olukordades: 1) tööandja oli teadlik töötaja keelebarjäärist ning ei võtnud midagi ette, et tagada töötajale võimalus töökeskkonnas toimuvast aru saada; 2) tööandja ei võimaldanud töötajale tööülesandeid ning käskis tal tööajast koju minna, käitudes ise seejuures üleolevalt ja alandavalt; 3) tööandja andis töötajale mõttetuid ülesandeid ning keelas kolleegidega suhtlemise; 4) töötajat halvustati, alavääristati ja kritiseeriti teiste töötajate ja klientide juuresolekul ning tööandja ei pakkunud töötajale selle eest kaitset, kui viimane abi saamiseks tema poole pöördus; 5) töötaja eest varjati vajalikku infot ja tema kohta levitati kuulujutte<sup>52</sup> ning 6) tööandja kogus töötaja kohta negatiivseid asjaolusid, millega soovis kolleegidele anda töötaja kohta valeinfot, et muuta suhtumist töötajasse vaenulikuks.<sup>53</sup>

Töökiusamist puudutavaid juhtumeid on veelgi, kuid ka eespool nimetatud kaasuste pinnalt on autori hinnangul võimalik teha järeldus, et tegelikud juhtumid kattuvad suuresti erialakirjanduses kirjeldatud kiusamisviisidega. Seetõttu tasuks kaaluda lisaks töökiusamise mõiste sätestamisele ka

<sup>51</sup> M. Miidla-Vanatalu. [Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega/diskrimineerimisega ja võimaliku töökiusuga seotud töövaidlusasjad perioodil 01.01.–31.12.2020. a.](#) Tööinspeksioon, 2020, lk 6 ja 16.

<sup>52</sup> Sealsamas, lk 3–19.

<sup>53</sup> Tallinna Halduskohtu 04.06.2018 otsuse nr [3-17-164](#) p 3.1.

näitlikustava töökiusamise avaldumisvormide loetelu lisamist. Kuna töövaidlusorganid on korduvalt täheldanud, et töötajatele on problemaatiline töökiusamise olukordade äratundmine, aitaks loetelu seda lihtsustada. Kuna töökiusamise tõttu tekkivad tagajärjed on oma olemuselt tihti kumulatiivse mõjuga, aitaks probleemiga õigel ajal tegelemine ära hoida seda, et väikesed terviseprobleemid muutuksid tervisekahjustusteks, mis hakkaksid segama töötaja igapäevaelu. Mõtet kinnitab TVK lahend, kus tööandja käitumine põhjustas töötajale esmalt eraelulise läbipõlemise, see aga omakorda viis aja jooksul raske depressioonini koos tegeliku ohuga töötaja tervisele.<sup>54</sup>

### **Kokkuvõte**

Kuna täiskasvanud inimesed veedavad ööpäevast kolmandiku, vahel isegi rohkem, oma töökohas, on nii tööandjate kui ka töötajate huvides, et see keskkond oleks võimalikult turvaline ja talutav.<sup>55</sup> Ajal, mil maailmas tegeletakse pandeemiaga, on kriisi ja majandusliku ebakindluse tõttu suurenenud ka töökiusamise oht. See tõstatab veelgi probleemiga tegelemise vajalikkust.

Analüüsi pinnalt saab asuda seisukohale, et töökiusamine on Eestis probleem, mida võib soodustada vähene teadlikkus töökiusamise olemusest. Seetõttu on vaja sätestada riigisiseses õiguses üheselt töökiusamise mõiste. Mõiste puudumine seaduses ja sellest tulenev õigusselgusetus soodustab olukordi, kus töötajad pöörduvad töövaidlusorganitesse juhtumitega, mille puhul ei ole tegemist töökiusamisega. Samuti võttes arvesse töökiusamise tõttu tekkida võivate psühholoogiliste ja füüsiliste tagajärgede raskust, tuleb tegeleda töökiusu ennetamisega võimalikult varajases staadiumis.

Praegu Tallinna Ringkonnakohtu lahendist tulenevas töökiusamise mõistes tuleb teha täpsustusi, et kõik töökiusamise tuvastamiseks vajalikud elemendid oleksid hõlmatud. Autor teeb erialakirjanduses käsitletu pinnalt ettepaneku sõnastada töökiusamise mõiste Eesti õiguses järgmiselt: töökiusamine on ettevõtte sees või väljaspool seda tööga seotud olukordades toime pandud korduvate negatiivsete käitumisaktide sari, mis on toimunud pikema perioodi vältel konkreetse töötaja või töötajate rühma suhtes, olenemata kiusaja kavatsusest, ning mille tagajärjel kogeb ohver psühholoogilist või füüsilist kahju.

Sätte täpsustuses tuleb õigusselguse suurendamiseks ette näha, et töökiusamisega ei ole tegemist siis, kui tööandja teeb mõistliku juhtimistoimingu, milleks on eelkõige ettevõtte sujuvaks toimimiseks või töökeskkonna parandamiseks antud korraldus, mille puhul on austatud töötajate õigusi ning tagatud nende ohutus. Nii on suurem tõenäosus vältida olukordi, kus regulatsioon hakkab liigselt piirama tööandjate pädevust, võimaldades töötajatel nimetada kõiki tööandja ebasoodsaid korraldusi ja käsklusi töökiusamiseks.

<sup>54</sup> Töövaidluskomisjoni 12.08.2019 otsuse nr [4-1/1467/19](#) p 14.

<sup>55</sup> **M. E. Chaplin**. Workplace bullying: The Problem and the Cure. – University of Pennsylvania Journal of Business Law 2010, vol 12(2), lk 438.



Arvestades töökiusamise olukordade tuvastamise probleemi, aitaks õigusselgust suurendada ka see, kui töökiusamise definitsiooni juures oleks esitatud mitteammendav loetelu vaimse ja füüsilise töökiusamise avaldumisvormidest. Näidete esitamise eesmärk oleks võimaldada töötajal töökiusamise olukordi kergemini ära tunda.