

# Danske Bank maksis väikelapse emale hüvitist



Danske kiusas tööle naasnud väikelapse ema

Foto: EPA

## Danske Bank AS Eesti filiaali töötaja sai Harju maakohustus sõlmitud kompromissi tulemusena pangalt 6000 eurot hüvitist.

Naise sõnul muutus tööandja suhtumine temasse pärast lapsehoolduspuhkusele naasmist täielikult. „Olin pangas töötanud seitse aastat. Need olid ilusad aastad: uued teadmised, uued sõbrad ja tuttavad, karjääri areng, lootused. Kõik muutus pärast lapsepuhkusele naasmist, järgnes šokeeriv ja täiesti ootamatu lõpp. Oma tööd ja ametit ma tagasi ei saanud, pidin hoopis kandideerima vabadele ametikohtadele. Minult nõuti uuesti CV esitamist ja motivatsioonikirja kirjutamist, milles pidin selgitama, miks ma soovin oma tööandja juures kandideerida oma ametikohast madalamale ametikohale. Viimase hetkeni lootsin, et see on vaid õudusunenägu,“ ütles ta.

Danske Banki personaliarenduse osakonna juht Külli Meieri hinnangul ei ole aga pank eksinud soolise diskrimineerimise vastu. „Ettevõtte parema toimimise nimel tuleb tööandjal paratamatult teha töötajaid puudutavaid raskeid otsuseid. Danske Bank kinnitab, et on käitunud tööandjana hoolivalt ja väärilt, taganud töötajate kaitse diskrimineerimise eest ning järgib võrdse kohtlemise põhimõtet vastavuses kehtivate seadustega,“ kommenteeris Meier.

Tema selgitusel esines juhtumi käigus poolte vahel arusaamatusi, mida kokkuleppel lahendada ei õnnestunud. Endine töötaja ei soovinud vastu võtta talle pakutud alternatiivseid ametikohti. „Töövaidluskomisjon jättis töötaja avalduse perekondlike kohustuste täitmise ja lapsevanemaks olemise tõttu diskrimineerimise tuvastamiseks rahuldamata. Vastavalt kohtumäärusele kinnitati poolte vaheline kompromiss ja lõpetati kohtumenetlus. Mõlemad pooled kinnitasid, et neil pole teineteisele selles asjas enam pretensioone,“ ütles Meier. Pank on tekkinud arusaamatuste tõttu oma endise töötaja ees vabandanud.

Võrdõigusvolinik Mari-Liis Sepper sõnas, et paraku ei ole siin tegemist Eesti mõistes üksikjuhtumiga, vaid levinud praktikaga, millega seisab silmitsi palju väikelaste vanemaid. „Selles juhtumis on eriti häiriv see, et Danske Bank käitus oma töötajaga mitte üksnes seadust rikkudes, vaid ka ebainimlikult. Nõuda omaenda töötajalt tööle tagasitulekuks kandideerimist vabadele ametikohtadele, valida ta konkursil välja ning seejärel mitte talle tööd anda, on inimest alandav ja väärilt,“ märkis Sepper.

Ta lisas, et lapse saamine ja hoolduspuhkusele jäämine on iga töötaja õigus. Seadus kaitseb väikelaste vanemaid ning kohustab tööandjat tagama inimesele lepingujärgse töö. „Kas me peaksime normaalseks, kui pärast suvepuhkust teataks tööandja, et kahjuks enam tööd tagasi ei saa? Arvan, et mitte. Ehk tasuks meil kõigil mõelda, millised on hoiakud, mis valitsevad tööturul laste saamise eas naiste ja lapsevanemate suhtes ning kas neil hoiakutel on mõju inimeste otsusele saada lapsi (teine või kolmas laps),“ ütles Sepper.

„Loodan, et liigume sinnapoole, et me ei lepi sellega, kui töötaja vabastatakse töölt lapse saamise pärast. Kui tööandja rikub lapsevanema õigust pärast puhkust oma töökohale naasta, peab sellele reageerima. Oma õiguste kaitseks on võimalused olemas,“ ütles Sepper.

## **Kronoloogia**

\* Alates 2005. aastast töötas naine Danske Bankis tellerina, seejärel edutati teda kolmel korral kõrgemale kohale

\*2012. aasta oktoobris jäi naine lapsehoolduspuhkusele.

\*Ta teatas juba siis, et plaanib tagasi tööle tulla niipea, kui lõpeb riigi tasutav vanemahüvitis.

\*2013. aasta oktoobris teatas naine tööandjale, et soovib tööle naasta 2014. aasta veebruaris. Pangast lubati uurida, kas kõik saab tööleasumiseks korraldatud.

\*Mõned päevad hiljem helistati naisele pangast ja öeldi, et talle ei ole enam kohta ja naine peaks suhtlema personaliosakonnaga. Samal ajal töötas asendajaks võetud töötaja naise kohal edasi.

\*Naine võttis ühendust personaliosakonnaga, kust anti teada, et võimalus tööle tagasi saada on 50:50 ning et naisel tuleks hakata vabadele kohtadele kandideerima.

\*2013. aasta novembri alguses saatis naine pangale e-maili teel avalduse lapsehoolduspuhkuse lõpetamiseks ja tööle naasmiseks.

\*Novembri lõpus võeti temaga personaliosakonnast ühendust ja anti teada, et välja on kuulutatud konkurss, kus tuleks tööle saamiseks kandideerida. Konkursid toimusid madalamatele ja väiksema palgaga ametikohtadele kui see, kus naine oli töötanud enne lapsepuhkust.

\*Kui naine teatas, et ta kandideerib konkursil, paluti tal esitada CV ja motivatsioonikiri, milles ta pidi põhjendama kandideerimist madalamale ametikohale.

\*Novembri lõpus kutsuti naine tööintervjuule ning detsembri alguses helistati talle tagasi ja öeldi, et ta on üks tugevamatest kandidaatidest, seejärel kutsuti ta veel kord vestlusele.

\*10. detsembril 2013 helistati talle personaliosakonnast ja õnnitleti töö saamise puhul. Lisaks avaldati soovi, et ta alustaks tööd juba 2014. aasta jaanuari alguses.

\*Naine oli sellega nõus ja tegi ettevalmistusi tööle asumiseks, otsides lapsele lastehoiukoha.

\*18. detsembril 2013 anti naisele personaliosakonnast teada, et ta peab veel kohtuma oma uue ülemusega. Kohtumine kujunes uueks töövestluseks.

\*20. detsembril 2013 teatati naisele, et ta siiski ei saa seda kohta.

\*2014. aasta jaanuaris anti personaliosakonnast taas teada ühest käimasolevast konkursist, kuid sooviti ka kokku saada, et arutada naise soovi oma tööle tagasi tulla (avalduses oli tööle naasmise tähtajaks märgitud 17. veebruar 2014).

\*24. jaanuaril 2014 toimunud kohtumisel anti talle teada, et tal on kaks võimalust: kas pikendada lapsehoolduspuhkust või leppida koondamisega. Samal oli pangas käimas mitu konkurssi, et otsida uusi töötajaid.

\*Naine osales veel ühel panga konkursil, ta kutsuti vestlusele, kuid ei osutunud valituks.

\*Hakkas lähenema tähtaeg, mil naine oleks pidanud avalduse järgitööle asuma.

\*14. veebruaril 2014 võttis naine pangaga ühendust ja andis teada, et asub 17. veebruaril 2014 tööle.

\*17. veebruaril 2014 teatas pank, et naine on koondatud.

\*Tööinspektsiooni jurist suunas naise veebruaris 2014 võrdõigusvoliniku poole ja ta sai kohe nõustamist.

\*Seejärel hakati tema asjaga tegelema, pöörduiti koos töövaidluskomisjoni, kus vaidlus kaotati. Komisjoni pöördumiseks on inimesel soolise võrdõiguslikkuse seaduse järgi aega 1 aasta oma õiguste rikkumisest teada saamisest. Töövaidluskomisjon aga leidis, et naine oleks pidanud diskrimineerimise tuvastamiseks pöörduma komisjoni 30 päeva jooksul.

\*Kuna tegu oli voliniku hinnangul ilmse soolise diskrimineerimisega, siis otsustati koos naisega minna kohtusse.

\*Kohtukulud kandis võrdõigusvoliniku kantselei. Kohtus sõlmitud kompromissi järgi maksis pank hüvitise kõrval välja ka advokaaditasu.

