

4. detsember 2025

Lahend nr 36325/22 – diskrimineerimiskeeld

Ortega Ortega vs. Hispaania

Artikkel 14

Asjaolud

Aastatel 1994–2017 töötas kaebaja ettevõttes, mis pakkus haldusteenuseid ühele pangale ning teistele sama pangagruppi kuuluvatele ettevõtetele. Kaebaja oli finantsosakonna juhataja ja vastutas töötajate palgaarvestuse eest.

6 aprillil 2017 esitas ta tööandja vastu lepituskaebuse, väites, et teda diskrimineeriti soo alusel, sest talle maksti madalamat palka kui tema ametikohal töötavatele meeskolleegidele. Kuna kokkulepet ei saavutatud, algatas ta menetluse, mille tulemusel töövaidluskomisjon rahuldaskaubuse, tuvastas soolise diskrimineerimise tema töötasu osas ning kohustas ettevõtet tema palka korrigeerima ja hüvitist maksma. Ettevõtte apellatsioon osutus edutuks.

Samas vallandati kaebaja 2. mail 2017 konfidentsiaalsuskohustuse ja ettevõtte isikuandmete kaitse juhiste rikkumise tõttu. Vallandamise alusena toodi välja, et ta oli diskrimineerimisvaidluse käigus avalikustanud oma kolleegide töötasude üksikasjaliku aruande ja edastanud selle e-posti teel kolmandatele isikutele. Kaebaja esitas vallandamise kohta lepituskaebuse ja kohtuhagi, väites, et tegemist oli kättemaksuga tema diskrimineeriva tasustamise nõude eest. Töövaidluskomisjon jättis kaebuse rahuldamata ja kinnitas ettevõtte otsuse ta vallandada. Kaebaja kõik hilisemad apellatsioonid olid edutud.

Euroopa Inimõiguste Kohtusse pöördudes tugines kaebaja konventsiooni artiklitele 14 ja 6, väites, et siseriiklikud kohtud ei kaitsnud teda kättemaksu eest, mis järgnes tema eduka soolise diskrimineerimise kaebuse esitamisele.

EIK seisukohad

Artikkel 14 koos artikliga 8

(1) Kohaldatavus

Kaebaja oli samas ettevõttes töötanud üle 20 aasta ja pärast vallandamist peaaegu viis aastat töötanud olnud. Seega oli tema vallandamise kinnitamisel siseriiklike kohtute poolt selgelt temale negatiivsed rahalised tagajärjed. Lisaks esines asjaolu, et tema vallandamine oli distsiplinaarkaristus, mis põhines väga raskel üleastumisel, ja et siseriiklikud kohtud olid selliseid kaalutlusi kinnitanud. See andis indikatsiooni tema aususele, ametialasele pädevusele ning viitas sellele, et tema ametialane maine oli kahjustatud. Selline asjaolude kombinatsioon avaldas negatiivset mõju ka tema enesehinnangule ja enesest lugupidamisele. Seega kuulusid juhtumi asjaolud artikli 8 kohaldamisalasse. Küsimus, kas artikkel 14 koos artikliga 8 annab positiivse kohustuse kaitsta väidetava kättemaksu eest pärast edukat soolise diskrimineerimise kaebust, tuleb lahendada sisuliselt.

¹ Lühiülevaates kajastatud lahendite valiku aluseks on EIK enda otsingumootoris avaldatud Legal Summary'd ja Eestiga seotud lahendid.

2) Sisulised küsimused

(a) Vaidlusalune positiivne kohustus – Kaebaja vallandamist ei olnud kehtestanud riigiasutus, vaid eraettevõtte. Vaidlust ei olnud selles, et vaidlustatud vallandamisele eelnenud diskrimineerimismenetluses tegutsesid siseriiklikud kohtud kooskõlas riigi positiivsete kohustustega seoses kaitsega soo diskrimineerimise eest. Küsimusele, kas kostjariigi positiivsed kohustused laienesid ka kaitse pakkumisele väidetavalt vastumeetmete eest, mis seisnevad töölt vallandamises pärast soolise diskrimineerimise kaebust, rõhutas EIK, et soolise võrdõiguslikkuse edendamine on Euroopa Nõukogu liikmesriikide peamine eesmärk. Kohus märkis lisaks, et õigust võrdsele tasule tunnustavad mitmed rahvusvahelised lepingud, millest mõned on kehtinud mitu aastakümnet, sealhulgas Hispaania suhtes. Mõnes neist dokumentidest, nimelt Euroopa sotsiaalharta ja ELi direktiivides, peeti õigust olla kaitstud tööandja meetmete, eelkõige vallandamise eest vastusena võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise tagamisele suunatud kaebustele, võrdse tasustamise õiguse oluliseks aspektiks. Kohus oli varem öelnud, et on äärmiselt oluline, et diskrimineeriva kohtlemise ohvriks langenud isikutele antaks võimalus seda vaidlustada ning neil oleks õigus pöörduda kohtusse kahjutasu ja muu hüvitise saamiseks. Selline õigus pöörduda kohtusse oleks tõsiselt kahjustatud, kui sellega ei kaasneks reaalne ja tõhus kaitse kättemaksu korral. Selles osas on konventsiooni eesmärk kaitsta tegelikke õigusi, mitte illusoorseid õigusi.

Eelnevat arvesse võttes nõudsid riikide positiivsed kohustused artikli 14 ja artikli 8 alusel tagada tegelik ja tõhus kaitse tööandjate mis tahes kättemaksuvormi eest seoses kaebustega, mis on esitatud soolise diskrimineerimise keelu austamise tagamiseks. Seega, kui siseriiklikel kohtutel paluti otsustada meetmete üle, mida tööandja väidetavalt võttis kättemaksuks soolise diskrimineerimise keelu teostamise vastu, olid nad kohustatud tagama asjaosalistele artiklis 14 ja artikli 8 sätestatud õiguste teostamise. Nad pidid nõuetekohaselt arvestama vaidlustatud meetme väidetava kättemaksulise iseloomu ja kontekstiga ning hoolikalt kaaluma kaalul olevaid asjakohaseid huve, esitades oma otsuste põhjendamiseks asjakohased ja piisavad põhjendused.

(b) Vaidlusaluse positiivse kohustuse täitmine – Siseriiklik õigus nägi ette meeste ja naiste võrdse kohtlemise töö- ja palgaküsimustes ning kaitse kättemaksu eest. Hispaania põhiseaduse artikkel 24 tagas omakorda diskrimineerimise ohvritele juurdepääsu kohtutele ja kaitse kättemaksu eest. EIK ei tuvastanud riigi regulatiivses raamistikus puudusi, mis viitaksid positiivsete kohustuste rikkumisele. Samale järeldusele oli jõudnud ka Euroopa sotsiaalõiguste komitee oma hinnangutes Hispaaniale seoses õigusega võrdsele tasule.

Töövaidluskomisjoni õiguse kohaldamist hinnates märkis EIK esiteks, et komisjon oli tagasi lükanud kaebaja argumendi tema õiguse kohta saada kaitset kättemaksu eest, põhjendades seda väitega, et ettevõttele esitatud varasemad kaebused ei olnud kaasa toonud ühtegi kättemaksumeedet. Ülemkohus lisas, et rikkumise tuvastamist takistas asjaolu, et kaebaja väited piirdusid „suuliste väidete kordamisega“ ning et määrav oli vallandamiskirjas esitatud faktide tõepärasus.

Siseriiklikud kohtud ei võtnud arvesse, et kättemaksumeetmete puudumine kestis seni, kuni kaebaja tõstatas diskrimineerimisküsimuse vaid ettevõtte sees. Ettevõtte käitumine muutus pärast esimest väliskaebust 2017. aasta aprillis, milles ta esimest korda tõstatas palgalõhe kui tema põhiõigust puudutava soolise diskrimineerimise küsimuse. Kohtud ei arvestanud piisavalt ka konteksti erinevust kaebaja 6. aprilli 2017. aasta nõude ja varasemate sisekaebuste vahel ning asjaolu, et väidetavad kättemaksumeetmed rakendati kiiresti pärast väliskaebuse esitamist. EIK ei nõustunud seisukohaga, et ettevõtte reaktsioonide puudumine sisekaebuste ajal välistas võimalikku kättemaksumotiivi olukorras, kus konflikt oli jõudnud haldus- ja kohtumenetluse tasandile.

Teiseks leidsid siseriiklikud kohtud, et kaebaja vallandamine põhines väga raskel rikkumisel. Nad rõhutasid, et isegi juhul, kui kaebajal oli õigus kasutada kolleegide isikuandmeid oma nõude

põhjendamiseks, ei olnud tal õigust jagada neid andmeid ettevõtteväliste isikutega, kellel puudus eelnev teadmine nimetatud teabest. Samuti oli tal finantsosakonna juhina kohustus hoida konfidentsiaalsena kõik hallatavad andmed ning ta oli tegutsenud ilma asjaomaste isikute nõusolekuta, rikkudes nii tööõigusnorme kui ka andmekaitsereegleid.

Siseriiklikud kohtud seisid vastuoluliste huvide vahel: ühelt poolt kaebaja õigus mitte olla diskrimineeritud ning ilma kättemaksuta kasutada õiguskaitsevahendeid, teiselt poolt kolleegide õigus isikuandmete kaitsele ja ettevõtte kohustus seda tagada. EIK nõustus, et isikuandmete avalikustamine töösuhte kontekstis võib olla asjaoluks distsiplinaarmedetmete kohaldamiseks. Samas olid siseriiklikud kohtud kohustatud leidma tasakaalu ja hindama, kas vallandamine oli asjaolusid arvestades proportsionaalne, eriti arvestades diskrimineerimisvastase kaitse eesmärki.

Kuigi kohtud ei vaidlustanud kaebaja selgitust palkade avalikustamise põhjuse kohta, ei arvestatud piisavalt pikaajalist konflikti ettevõttega, varasemaid tulutuid sisekaebusi ja kaebaja kogetud diskrimineerimist. Need asjaolud olid olulised rikkumise raskusastme ja distsiplinaarmedetmete proportsionaalsuse hindamisel. Samuti tuli arvesse võtta, et kaebaja kasutas andmeid üksnes diskrimineerimisnõude põhjendamiseks ning ettevõtte ise ei vaidlustanud andmete kasutamist tõendina menetluses, mille tulemusel tuvastati tema õiguste rikkumine. Kuigi kaebaja ei oleks tohtinud andmeid jagada kolmandate isikutega ning oleks võinud need esitada kohtu kaudu, pidanuks kohtud hindama ka tema motiivi, avalikustamise piiratust ja selle vähest mõju asjaomastele isikutele, kes ise ei esitanud kaebusi.

Kohtud ei käsitlenud ka seda, et e-kiri oli osa kirjavahetusest, mis oli otseselt seotud diskrimineerimisvaidlusega, ning et see saadeti piiratud ringile konfliktiga seotud isikutele, mitte avalikkusele.

Kokkuvõttes leidsid siseriiklikud kohtud kaebaja vallandamise õiguspärase olevat, tuginedes puudulikule analüüsile, mis ei vastanud riigi positiivsetele kohustustele tagada tõhus diskrimineerimisvastane kaitse. Vallandamine tühistas sisuliselt eraldi menetluses tagatud kaitse soolise diskrimineerimise eest ning kohtud ei hinnanud selle mõju. Nad ei andnud piisavat kaalu sellistele olulistele asjaoludele nagu pikaajaline diskrimineerimise kontekst, ettevõtte korduv reageerimatus, andmete avalikustamise eesmärk ja piiratus ning võetud meetme raskus, mis viitas võimalikule kättemaksumotiivile.

Seetõttu ei olnud kohtute põhjendused kaebaja vallandamise kinnitamisel piisavad ning riik ei täitnud oma positiivseid kohustusi tagada tõhus kaitse soolise diskrimineerimise ja ebavõrdse tasustamise eest töösuhte kontekstis.

EIK tuvastas konventsiooni artikli 14 koostoimes artikliga 8 rikkumise.

Artikkel 41

EIK leidis, et Hispaania peab kaebajale maksma 12 00 eurot mittevaralise kahju hüvitiseks.

[Lahend](#) (inglise keeles)

[Kokkuvõte](#) (inglise keeles)