

ОПУБЛИКОВАН:

RT I 2008, 56, 315 – перевод – Анна Андреевко

Внесены изменения согласно:

1. RT I 2009, 11, 67, принят 28.01.2009,

в действии с 01.07.2009 – перевод – Лиза Таммерик

2. RT I 2009, 48, 323, принят 24.09.2009,

в действии с 23.10.2009 – перевод – OÜ Juris Peritus

AVALDATUD :

RT I 2008, 56, 315

REDAKTSIOON:

RK s 24.09.2009 jõust. 23.10.2009

RT I 2009, 48, 323

RK s 28.01.2009 jõust. 01.07.2009

RT I 2009, 11, 67

Объявлен
постановлением
Президента Республики
от 18 декабря 2008 года
№ 398

Välja kuulutatud
Vabariigi Presidendi
18. detsembri 2008. a
otsusega nr 398

ЗАКОН О РАВНОМ ОБРАЩЕНИИ¹

Принят 11 декабря 2008 года

Глава 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цель и сфера регулирования закона

(1) Цель закона – обеспечить защиту лиц от дискриминации по признаку национальности (этнической принадлежности), расы, цвета кожи, вероисповедания или убеждений, возраста, физических и/или психических недостатков либо сексуальной ориентации.

(2) Для достижения указанной в части 1 настоящей статьи цели закон

VÕRDSE KOHTLEMISE SEADUS¹

Vastu võetud 11. detsembril 2008. a

1. peatükk ÜLDSÄTTED

§ 1. Seaduse eesmärk ja reguleerimisala

(1) Seaduse eesmärk on tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel.

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud eesmärgi saavutamiseks sätestab seadus:

1) võrdse kohtlemise põhimõtted;

Настоящий неофициальный перевод защищен Законом об авторском праве. Все имущественные права принадлежат Министерству культуры и AS Andmevara. Перевод опубликован на странице: <http://www.estlex.com/tasuta/>

Käesolev mitteametlik tõlge on kaitstud autoriõiguse seadusega. Kõik varalised õigused kuuluvad Kultuuriministeeriumile ja AS Andmevarale. Tõlge on avaldatud ESTLEX-i kodulehel <http://www.estlex.com/tasuta/>

устанавливает:

- 1) принцип равного обращения;
- 2) задачи при применении и развитии принципа равного обращения;
- 3) разрешение споров о дискриминации.

Статья 2. Сферы применения закона

(1) Запрещается дискриминация лиц по признакам их национальности (этнической принадлежности), расы и цвета кожи:

- 1) при установлении условий получения работы, получения статуса физического лица – предпринимателя и доступа к профессии, в том числе при установлении критериев вербовки и отбора, а также при продвижении по службе;
- 2) при заключении трудового договора или договора об оказании услуг, при назначении или избрании на должность, при установлении условий труда, отдаче распоряжений, оплате труда, при прекращении или расторжении трудового договора или договора об оказании услуг либо при отказе от такого договора, при освобождении от должности;
- 3) в профессиональном обучении, при консультировании по вопросам карьеры, при предоставлении возможности переобучения или повышения квалификации, при приобретении практического трудового опыта;
- 4) в случае вхождения в состав членов объединения работников или работодателей, в том числе в случае членства в профессиональном союзе, и при предоставлении льгот этими организациями;
- 5) при получении услуг в сферах социального обеспечения, здравоохранения и социального страхования, в том числе при получении социальных пособий;

- 2) ülesanded võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel ja edendamisel;
- 3) diskrimineerimisvaidluste lahendamise.

§ 2. Seaduse kohaldamisala

(1) Isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu on keelatud:

- 1) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, samuti edutamisel;
- 2) töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel;
- 3) kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel;
- 4) töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel;
- 5) sotsiaalhoolekande-, tervishoiu- ja sotsiaalkindlustusteenuse, sealhulgas sotsiaaltoetuste saamisel;
- 6) hariduses;
- 7) avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste, sealhulgas eluaseme kättesaadavuses.

(2) Isikute diskrimineerimine nende usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse tõttu on keelatud:

- 1) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks saamise ja kutsealale pääsemise tingimuste kehtestamisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, samuti edutamisel;
- 2) töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö-

6) в сфере образования;

7) при обеспечении доступности предлагаемых общественности товаров и услуг, в том числе жилья.

(2) Запрещается дискриминация лиц по признакам их вероисповедания или убеждений, возраста, физических или психических недостатков либо сексуальной ориентации:

1) при установлении условий получения работы, получении статуса физического лица – предпринимателя и доступа к профессии, в том числе при установлении критериев вербовки и отбора, а также при продвижении по службе;

2) при заключении трудового договора или договора об оказании услуг, при назначении или избрании на должность, при установлении условий труда, отдаче распоряжений, оплате труда, при прекращении или расторжении трудового договора или договора об оказании услуг либо при отказе от такого договора, при освобождении от должности;

3) в профессиональном обучении, при консультировании по вопросам карьеры, при предоставлении возможности переобучения или повышения квалификации, при приобретении практического трудового опыта;

4) в случае вхождения в состав членов объединения работников или работодателей, в том числе в случае членства в профессиональном союзе, и при предоставлении льгот этими организациями.

(3) Настоящий Закон не исключает применение требований равного обращения в трудовых отношениях на основе признаков, не указанных в части 1 статьи 1 настоящего Закона, прежде всего в связи с исполнением семейных обязанностей, социальным статусом и представлением интересов работников либо вхождением в состав членов объединения работников, знанием языка или исполнением воинской обязанности.

(4) К административному производству, предусмотренному настоящим

вõi teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel;

3) kutseõppes, karjäärinõustamisel, ümber- või täiendusõppe võimaldamisel, praktiliste töökogemuste omandamisel;

4) töötajate või tööandjate ühingusse, sealhulgas kutseühendusse kuulumisel ning nende organisatsioonide poolt soodustuste andmisel.

(3) Käesolev seadus ei välista võrdse kohtlemise nõudeid töösuhetes käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatata tunnuste alusel, eelkõige perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi ja töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise, keeleoskuse või kaitseväeteenistuse kohustuse tõttu.

(4) Käesolevas seaduses ettenähtud haldusmenetlusele kohaldatakse haldusmenetluse seadust, arvestades käesoleva seaduse erisusi.

Законом, применяется Закон об административном производстве с учетом особенностей настоящего Закона.

Статья 3. Принцип равного обращения и дискриминация

(1) Принцип равного обращения означает, что отсутствует дискриминация по признаку, указанному в части 1 статьи 1 настоящего Закона.

(2) Прямая дискриминация имеет место в случае, если по признаку, указанному в части 1 статьи 1 настоящего Закона, с одним лицом обращаются хуже, чем обращались, обращаются или могут обращаться с другим лицом в аналогичной ситуации.

(3) Прямой дискриминацией признается также притеснение, то есть нежелательное для лица поведение, цели или фактическое действие которого заключаются в унижении достоинства лица и создании угрожающей, враждебной, пренебрежительной, унижительной или оскорбительной атмосферы, по признаку, указанному в части 1 статьи 1 настоящего Закона.

(4) Косвенная дискриминация имеет место в случае, если кажущиеся нейтральными положения, критерии или обычаи ставят лиц по признаку, указанному в части 1 статьи 1 настоящего Закона, в более неблагоприятное по сравнению с другими положение, за исключением случая, когда положение, критерий или обычай имеет объективную правомерную цель и средства достижения этой цели являются уместными и необходимыми.

(5) Распоряжение дискриминировать лиц по любому из признаков, указанных в части 1 статьи 1 настоящего Закона, считается дискриминацией.

(6) Дискриминацией считается также такая деятельность, когда с лицом обращаются хуже, чем с другими, или для него наступают негативные последствия вследствие того, что оно подало жалобу о дискриминации или оказало поддержку лицу, подавшему такую жалобу.

§ 3. Võrdse kohtlemise põhimõte ja diskrimineerimine

(1) Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et ei esine diskrimineerimist käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel.

(2) Diskrimineerimine on otsene, kui käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras.

(3) Otsene diskrimineerimine on ka ahistamine, mis on käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel isikule soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine.

(4) Diskrimineerimine on kaudne, kui näiliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sättel, kriteeriumil või taval on objektiivne õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

(5) Korraldust diskrimineerida isikuid ükskõik millise käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel peetakse diskrimineerimiseks.

(6) Diskrimineerivaks peetakse ka sellist tegevust, kui isikut koheldakse teistest halvemini või talle kaasnevad negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta on esitanud kaebuse diskrimineerimise kohta või toetanud isikut, kes on esitanud sellise kaebuse.

Статья 4. Работник и работодатель

В значении настоящего Закона:

1) работник – это лицо, работающее на основании трудового договора или договора об оказании услуг, и публичный служащий в значении Закона о публичной службе. В качестве работника рассматривается также лицо, желающее поступить на работу или службу;

2) работодатель – это физическое или юридическое лицо, которое предоставляет работу на основании трудового договора или договора об оказании услуг, а также государственное или муниципальное учреждение.

Статья 5. Физические и психические недостатки

В значении настоящего Закона физическим или психическим недостатком является утрата анатомической, физиологической или психической структуры или функции человека либо отклонение от нее, имеющие значительное и длительное неблагоприятное воздействие на совершение повседневных действий.

Глава 2

ПРИНЦИП РАВНОГО ОБРАЩЕНИЯ

Статья 6. Позитивные меры

Настоящий Закон не ограничивает применение мер, целью которых является уменьшение или предотвращение неравенства, вытекающего из признаков, указанных в части 1 статьи 1 настоящего Закона. Применяемые таким образом меры должны быть пропорциональны поставленной цели.

Статья 7. Обязанность давать объяснения

Подозреваемое в дискриминации лицо обязано в течение 15 рабочих дней с

§ 4. Töötaja ja tööandja

Käesoleva seaduse tähenduses:

1) töötaja on töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik ja avalik teenistuja avaliku teenistuse seaduse tähenduses. Töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat;

2) tööandja on füüsiline või juriidiline isik, kes võimaldab tööd töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel, samuti riigi- või kohaliku omavalitsuse asutus.

§ 5. Puue

Käesoleva seaduse tähenduses on puue inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotus või kõrvalekalle, millel on oluline ja pikaajaline ebasoodus mõju igapäevatoimingute sooritamisele.

2. peatükk

VÕRDSE KOHTLEMISE PÕHIMÕTTED

§ 6. Positiivsed meetmed

Käesolev seadus ei piira selliste meetmete rakendamist, mille eesmärk on vähendada või vältida käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnusest tulenevat ebavõrdsust. Selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.

§ 7. Kohustus anda seletusi

Diskrimineerimises kahtlustatav isik on kohustatud 15 tööpäeva jooksul kirjaliku

момента получения письменного ходатайства дать письменное объяснение о своих действиях лицу, которое считает, что оно подверглось дискриминации по признаку, указанному в части 1 статьи 1 настоящего Закона.

Статья 8. Распределение обязанности доказывания

(1) Лицо, обращающееся в суд, в комиссию по трудовым спорам или к уполномоченному по гендерному равноправию и равному обращению, должно изложить в заявлении фактические обстоятельства, на основании которых можно предполагать, что имела место дискриминация. (rk s 24.09.2009, в действии с 23.10.2009)

(2) Лицо, против которого подано заявление, должно доказать в процессе, что им не было допущено нарушение принципа равного обращения. В случае отказа лица от доказывания отказ приравнивается к признанию дискриминации.

(3) Распределение обязанности доказывания не применяется в административном и уголовном судопроизводстве.

Статья 9. Исключения из запрета дискриминации

(1) Настоящий Закон не ограничивает применение таких соответствующих закону мер, которые необходимы для обеспечения общественного порядка и безопасности, предотвращения преступлений, защиты здоровья, прав и свобод других людей. Применяемые таким образом меры должны быть пропорциональны поставленной цели.

(2) Дискриминацией не считается установленное законом разное обращение по признаку возраста, если оно имеет объективную и разумную правомерную цель, которая охватывает политику занятости, рынок труда, профессиональное обучение или услуги социального страхования, и средства достижения этой цели являются уместными и необходимыми.

(3) Дискриминацией в трудовых отношениях не считается:

taotluse saamisest arvates andma kirjaliku seletuse oma tegevuse kohta isikule, kes leiab, et teda on käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel diskrimineeritud.

§ 8. Jagatud tõendamiskohustus

(1) Kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. (RK s 24.09.2009 jõust. 23.10.2009 - RT I 2009, 48, 323)

(2) 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.

(3) Jagatud tõendamiskohustust ei kohaldata halduskohtu- ja kriminaalmenetluses.

§ 9. Erandid diskrimineerimiskeelust

(1) Käesolev seadus ei piira selliste seadusega kooskõlas olevate meetmete rakendamist, mis on vajalikud avaliku korra ja julgeoleku tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise, teiste inimeste õiguste või vabaduste kaitseks. Selliselt rakendatavad meetmed peavad olema proportsionaalsed taotletava eesmärgiga.

(2) Diskrimineerimiseks ei peeta vanuse alusel seadusega sätestatud erinevat kohtlemist, kui sellel on objektiivne ja mõistlik tööhõivepoliitikat, tööturгу, kutseõpet või sotsiaalkindlustusteenuseid hõlmav õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

(3) Diskrimineerimiseks töösuhetes ei peeta:

1) eeliste andmist töötajate esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu, kui sellel on objektiivne ja mõistlik õiguspärane eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

Настоящий неофициальный перевод защищен Законом об авторском праве. Все имущественные права принадлежат Министерству культуры и AS Andmevara. Перевод опубликован на странице: <http://www.estlex.com/tasuta/>

Käesolev mitteametlik tõlge on kaitstud autoriõiguse seadusega. Kõik varalised õigused kuuluvad Kultuuriministeeriumile ja AS Andmevarale. Tõlge on avaldatud ESTLEX-i kodulehel <http://www.estlex.com/tasuta/>

1) предоставление преимуществ в связи с представлением работников или членством в объединении работников, если оно имеет объективную и разумную правомерную цель, и средства достижения этой цели являются уместными и необходимыми;

2) предоставление преимуществ в связи с беременностью, родами и уходом за несовершеннолетними или нетрудоспособными совершеннолетними детьми, а также за нетрудоспособными родителями.

Статья 10. Профессиональные требования

(1) Дискриминацией не считается разное обращение по признаку, указанному в части 1 статьи 1 настоящего Закона, если таким признаком является существенное и определяющее профессиональное требование, которое вытекает из характера профессиональной деятельности или связанных с ней условий, цель требования является правомерной, а требование пропорциональным.

(2) В отношении профессиональной деятельности, осуществляемой в религиозных объединениях и других публичных и частных духовных организациях, основанных на вероисповедании или убеждениях, дискриминацией не считается разное обращение с лицом по признаку вероисповедания или убеждений, если с учетом характера указанной деятельности или связанных с ней условий вероисповедание или убеждения лица являются существенными, правомерными и обоснованными профессиональными требованиями, учитывающими общий этический характер организации.

(3) Настоящий Закон не ограничивает право религиозных объединений и других публичных и частных духовных организаций, основанных на вероисповедании или убеждениях, требовать от работающих на них лиц добросовестности в действиях и лояльности в отношении общего этического характера организации.

2) eeliste andmist raseduse, sünnituse ja alaealiste või töövõimetute täisealiste laste ning töövõimetute vanemate eest hoolitsemise tõttu.

§ 10. Kutsenõuded

(1) Diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel, kui see tunnus on oluline ja määrav kutsenõue, mis tuleneb kutsetegevuse laadist või sellega seotud tingimustest ning nõude eesmärk on õiguspärane ja nõue proportsionaalne.

(2) Usulistes ühendustes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhinevates eetosega avalikes või eraorganisatsioonides toimuva kutsetegevuse puhul ei peeta isiku erinevat kohtlemist usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimiseks, kui isiku usutunnistus või veendumus on nimetatud tegevuse laadi või sellega seotud tingimuste tõttu oluline, õiguspärane ja põhjendatud, organisatsiooni üldist kõlbelist iseloomu silmas pidav kutsenõue.

(3) Käesolev seadus ei piira usuliste ühenduste ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhinevate eetosega avalike või eraorganisatsioonide õigust nõuda nende heaks töötavatelt isikutelt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni üldisele kõlbelisele iseloomule.

Статья 11. Применение мер в отношении людей с физическими и/или психическими недостатками

(1) Дискриминацией не считается предоставление преимуществ работнику с физическим или психическим недостатком, в том числе создание трудовой среды, отвечающей особым потребностям, вытекающим из физического или психического недостатка.

(2) Работодатель принимает надлежащие и необходимые в конкретных случаях меры, чтобы предоставить возможность работнику с физическим или психическим недостатком добраться до рабочего места, участвовать в работе, получать повышение по службе или проходить обучение, если такие меры не влекут за собой причинение работодателю непропорционально больших расходов.

(3) При установлении непропорционально больших расходов, указанных в части 2 настоящей статьи, учитываются также денежные и иные расходы работодателя, величина учреждения или предприятия, а также возможность государственного финансирования или финансирования из других источников.

Статья 11¹. Равное обращение с работниками, работающими неполное рабочее время, и с работниками, работающими по трудовому договору

(1) К работникам, с которыми заключен трудовой договор на неполное рабочее время, в трудовых отношениях не могут применяться более неблагоприятные условия по сравнению с работниками, работающими полное рабочее время, за исключением случаев, когда это обусловливается объективными обстоятельствами, вытекающими из закона или коллективного договора.

(2) К работникам, с которыми трудовой договор заключен на определенный срок, в трудовых отношениях не могут применяться более неблагоприятные условия по сравнению с работниками, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок, за исключением случаев, когда это

§ 11. Abinõude rakendamine puuetega inimeste suhtes

(1) Diskrimineerimiseks ei peeta eeliste andmist puudega töötajale, sealhulgas puudest tuleneva erivajadustele vastava töökeskkonna loomist.

(2) Tööandja rakendab asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puudega inimesel töökohale pääseda, töös osaleda ja edutust või koolitust saada, kui sellised meetmed ei põhjusta talle ebaproportsionaalselt suuri kulusi.

(3) Käesoleva paragrahvi lõikes 2 nimetatud ebaproportsionaalselt suurte kulutuste tuvastamisel arvestatakse ka tööandja rahalisi ja muid kulusid, asutuse või ettevõtte suurust ning nende riikliku rahastamise või teistest allikatest rahastamise võimalust.

§ 11¹. Osalise tööajaga ja tähtajalise töölepinguga töötaja võrdne kohtlemine

(1) Töötajale, kellega tööleping on sõlmitud osalise tööajaga, ei või töösuhtes kohaldada ebasoodsamaid tingimusi kui võrreldavale täistööajaga töötajale, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis tulenevad seadusest või kollektiivlepingust.

(2) Töötajale, kellega tööleping on sõlmitud tähtajaliselt, ei või töösuhtes kohaldada ebasoodsamaid tingimusi kui võrreldavale töötajale, kellega tööleping on sõlmitud tähtajatult, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud objektiivsete asjaoludega, mis tulenevad seadusest või kollektiivlepingust.

(3) Võrreldav on töötaja, kes teeb sama tööandja juures sama või võrdväärset tööd, arvestades sealjuures töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi. Kui võrreldava

обусловливается объективными обстоятельствами, вытекающими из закона или коллективного договора.

(3) Сравнимыми являются работники, которые выполняют у одного и того же работодателя одинаковую или равноценную работу, с учетом при этом квалификации и профессиональных умений работников. Если назначение сравнимого работника у того же работодателя оказалось невозможным, то назначение такого работника производится в порядке, установленном коллективным договором. В случае отсутствия коллективного договора сравнимым считается работник, выполняющий в том же регионе ту же или равноценную работу.

(rk s 28.01.2009, в действии с 01.07.2009)

Глава 3

ПРИМЕНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРИНЦИПА РАВНОГО ОБРАЩЕНИЯ

Статья 12. Работодатель в качестве лица, применяющего и развивающего принцип равного обращения

При развитии принципа равного обращения работодатель должен:

- 1) принимать необходимые меры для защиты работника от дискриминации;
- 2) информировать работника подходящим способом о правах и обязанностях, установленных настоящим Законом.

Статья 13. Применение и развитие принципа равного обращения в сфере образования и обучения

Образовательные и научные учреждения, иные организующие обучение учреждения и лица при определении содержания обучения и в организации учебной работы учитывают необходимость развивать принцип равного обращения.

töötaja määramine sama tööandja juures osutub võimatuks, määratakse võrreldav töötaja kollektiivlepingus sätestatud korras. Kollektiivlepingu puudumisel loetakse võrreldavaks samas piirkonnas sama või võrdväärset tööd tegev töötaja.

(RK s 28.01.2009 jõust. 01.07.2009 - RT I 2009, 11, 67)

3. peatükk VÕRDSE KOHTLEMISE PÕHIMÕTTE RAKENDAMINE JA EDENDAMINE

§ 12. Tööandja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendajana ja edendajana

Tööandja peab võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel:

- 1) rakendama vajalikke meetmeid, et kaitsta töötajat diskrimineerimise eest;
- 2) teavitama töötajat sobival viisil käesolevas seaduses sätestatud õigustest ja kohustustest.

§ 13. Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine ja edendamine hariduse ja koolituse valdkonnas

Haridus- ja teadusasutused, koolitust korraldavad muud asutused ja isikud arvestavad õppesisu määramisel ja õppetöö korralduses vajadust edendada võrdse kohtlemise põhimõtet.

Статья 14. Обязанности министерств при применении и развитии принципа равного обращения

Каждое министерство в рамках своей сферы управления следит за исполнением требований настоящего Закона и осуществляет сотрудничество с другими лицами и учреждениями при развитии принципа равного обращения.

Глава 4

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВНОПРАВИЮ И РАВНОМУ ОБРАЩЕНИЮ

Статья 15. Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению

(1) Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению (далее – *уполномоченный*) – действующий самостоятельно независимый и беспристрастный специалист, который следит за выполнением требований настоящего Закона и Закона о гендерном равноправии, а также выполняет иные задачи, возложенные на него законом.

(2) Уполномоченный назначается на должность министром социальных вопросов сроком на пять лет.

(3) Деятельность уполномоченного финансируется за счет средств государственного бюджета.

(4) Уполномоченного обслуживает канцелярия. Структура канцелярии утверждается уполномоченным.

(5) Уполномоченному оказывают помощь в его работе советники и другие назначенные им на должность чиновники. При временном отсутствии уполномоченного его замещает назначенный им чиновник.

(6) Распорядок работы уполномоченного и его канцелярии определяется

§ 14. Ministeeriumide kohustus võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel ja edendamisel

Iga ministeerium jälgib oma valitsemisala piires käesoleva seaduse nõuete täitmist ning teeb koostööd teiste isikute ja asutustega võrdse kohtlemise põhimõtte edendamisel.

4. peatükk

SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

§ 15. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik

(1) Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (edaspidi *volinik*) on käesoleva seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist jälgiv ning muid seadusega talle pandud ülesandeid täitev sõltumatu ja erapooletu asjatundja, kes tegutseb iseseisvalt.

(2) Voliniku nimetab ametisse sotsiaalminister viieks aastaks.

(3) Voliniku tegevust finantseeritakse riigieelarvest.

(4) Volinikku teenindab kantselei. Kantselei struktuuri kinnitab volinik.

(5) Volinikku abistavad tema töös nõunikud ja teised tema poolt ametisse määratud ametnikud. Voliniku ajutisel äraolekul asendab volinikku tema poolt määratud ametnik.

(6) Voliniku ja tema kantselei töökorraldus sätestatakse põhimääruses, mille kehtestab Vabariigi Valitsus.

положением, устанавливаемым Правительством Республики.

Статья 16. Компетенция уполномоченного

Уполномоченный:

- 1) следит за выполнением требований настоящего Закона и Закона о гендерном равноправии;
- 2) консультирует и оказывает помощь лицам при подаче жалоб, касающихся дискриминации;
- 3) дает заключения по фактам возможной дискриминации на основании заявлений лиц или по своей инициативе на основе поступившей к нему информации;
- 4) проводит анализы влияния законов на положение лиц, которые классифицируются по признакам, указанным в части 1 статьи 1 настоящего Закона, а также на положение мужчин и женщин в обществе.
- 5) вносит в Правительство Республики и правительственные учреждения, а также в единицы местного самоуправления и их учреждения предложения о внесении изменений и дополнений в правовые акты;
- 6) консультирует и информирует Правительство Республики и правительственные учреждения, а также учреждения единиц местного самоуправления по вопросам, касающимся применения настоящего Закона и Закона о гендерном равноправии;
- 7) публикует отчеты о применении принципов гендерного равноправия и равного обращения;
- 8) осуществляет сотрудничество с другими лицами и учреждениями в развитии гендерного равноправия и равного обращения;
- 9) принимает меры по развитию равного обращения и гендерного

§ 16. Voliniku pädevus

Volinik:

- 1) jälgib käesoleva seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse nõuete täitmist;
- 2) nõustab ja abistab isikuid diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel;
- 3) annab arvamusi võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta isikute avalduste alusel või talle laekunud teabe põhjal omal algatusel;
- 4) analüüsib seaduste mõju käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuste alusel jagunevate isikute ning meeste ja naiste seisundile ühiskonnas;
- 5) teeb ettepanekuid Vabariigi Valitsusele ja valitsusasutustele, samuti kohaliku omavalitsuse üksustele ning nende asutustele õigusaktide muutmise ja täiendamise kohta;
- 6) nõustab ja teavitab Vabariigi Valitsust ja valitsusasutusi ning kohaliku omavalitsuse üksuste asutusi käesoleva seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse rakendamist käsitlevates küsimustes;
- 7) avaldab aruandeid soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta;
- 8) teeb koostööd teiste isikute ja asutustega soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise edendamisel;
- 9) võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks.

равноправия.

Статья 17. Заключение уполномоченного

(1) Уполномоченный дает заключение по факту возможной дискриминации лицу, подавшему заявление, и при необходимости лицу, которое имеет оправданный интерес следить за выполнением требований равного обращения.

(rk s 24.09.2009, в действии с 23.10.2009)

(2) Целью указанного в части 1 настоящей статьи заключения является вынесение оценки, позволяющей с учетом настоящего Закона и Закона о гендерном равноправии, а также обязательных для Эстонской Республики международных договоров и иных правовых актов оценить, имело ли место в конкретном правоотношении нарушение принципа равного обращения.

(3) Лицо, ходатайствующее о заключении, подает уполномоченному заявление с описанием обстоятельств, указывающих на дискриминацию.

(4) Для дачи заключения уполномоченный вправе получать информацию от всех лиц, которые могут располагать информацией, необходимой для выяснения обстоятельств случая дискриминации, и требовать представления письменных объяснений об обстоятельствах возможной дискриминации, а также документов или их копий в течение назначенного им срока. Право на получение информации включает также сведения о начисленном, выплаченном или подлежащем выплате работнику вознаграждении, условиях оплаты труда и иных благах.

(rk s 24.09.2009, в действии с 23.10.2009)

(5) Заключение дается в течение двух месяцев со дня подачи заявления, указанного в части 3 настоящей статьи.

(6) В случае дачи заключения по собственной инициативе или с согласия подавшего заявление лица уполномоченный передает заключение для

§ 17. Voliniku arvamus

(1) Volinik annab arvamuse võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta avalduse esitanud isikule ja vajaduse korral isikule, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist.

(RK s 24.09.2009 jõust. 23.10.2009 - RT I 2009, 48, 323)

(2) Käesoleva paragrahvi lõikes 1 nimetatud arvamuse eesmärk on anda hinnang, mis võimaldaks koostoimes käesoleva seaduse, soolise võrdõiguslikkuse seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ja muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetse õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet.

(3) Arvamuse taotleja esitab volinikule avalduse, milles on kirjeldatud diskrimineerimisele viitavad asjaolud.

(4) Arvamuse andmiseks on volinikul õigus saada teavet kõikidelt isikutelt, kes võivad omada diskrimineerimisjuhtumi asjaolude selgitamiseks vajalikku informatsiooni, ja nõuda kirjalikke seletusi võimaliku diskrimineerimise asjaolude kohta, samuti dokumentide või nende koopiade esitamist tema määratud tähtaja jooksul. Teabe saamise õigus hõlmab ka andmeid töötajale arvatud, makstud või maksmisele kuuluva tasu, tasustamise tingimuste ning muude hüvede kohta.

(RK s 24.09.2009 jõust. 23.10.2009 - RT I 2009, 48, 323)

(5) Arvamus antakse kahe kuu jooksul käesoleva paragrahvi lõikes 3 nimetatud avalduse esitamisest arvates.

(6) Omal algatusel antud arvamuse puhul või avalduse esitanud isiku nõusolekul edastab volinik arvamuse teadmiseks või soovitusena isikule, kes vastutab võrdse kohtlemise põhimõtte järgimise eest arvamuse aluseks olevas olukorras.

(RK s 24.09.2009 jõust. 23.10.2009 - RT I 2009, 48, 323)

сведения или в качестве рекомендации лицу, которое несет ответственность за соблюдение принципа равного обращения в ситуации, относительно которой дано заключение.

(rk s 24.09.2009, в действии с 23.10.2009)

Статья 18. Отказ уполномоченного от дачи заключения

Уполномоченный может отказаться от дачи заключения, вернуть поданное лицом письменное заявление или отказаться от оформления устного заявления, если:

- 1) дача заключения невозможна из-за отсутствия обстоятельств, указывающих на дискриминацию;
- 2) уполномоченный предварительно дал заключение по тем же основаниям и о том же предмете;
- 3) на тех же основаниях и о том же предмете начато судопроизводство, вступило в законную силу решение суда, начато производство в комиссии по трудовым спорам, вступило в законную силу решение комиссии по трудовым спорам, подано заявление канцлеру юстиции, не завершено проводимое канцлером юстиции примирительное производство по разрешению спора о дискриминации или имеется соглашение, утвержденное канцлером юстиции в ходе примирительного производства;

Статья 19. Опубликование результатов расследования заявления

Уполномоченный может предоставлять общественности информацию без согласия заявителя только о содержании заявления, находящегося в производстве.

Статья 20. Прекращение полномочий уполномоченного

Полномочия уполномоченного считаются прекращенными, и он

§ 18. Voliniku keeldumine arvamuse andmisest

Volinik võib keelduda arvamuse andmisest, tagastada isiku esitatud kirjaliku avalduse või keelduda suulise avalduse vormistamisest, kui:

- 1) arvamuse andmine on võimatu diskrimineerimisele viitavate asjaolude puudumise tõttu;
- 2) samal alusel ja sama eseme kohta on volinik eelnevalt arvamuse andnud;
- 3) samal alusel ja sama eseme kohta on algatatud kohtumenetlus, jõustunud kohtuotsus, algatatud menetlus töövaidluskomisjonis, jõustunud töövaidluskomisjoni otsus, esitatud avaldus õiguskantslerile, pooleli õiguskantsleri lepitusmenetlus diskrimineerimisvaidluse lahendamiseks või õiguskantsleri poolt lepitusmenetluses kinnitatud kokkulepe.

§ 19. Avalduse uurimistulemuste avalikustamine

Volinik võib anda avalikkusele informatsiooni avaldaja nõusolekuta üksnes menetletava avalduse sisu kohta.

§ 20. Voliniku volituste lõppemine

Voliniku volitused loetakse lõppenuks ja ta vabastatakse ametist:

освобождается от должности:

- 1) со дня истечения срока, указанного в части 2 статьи 15 настоящего Закона;
- 2) со дня удовлетворения его заявления об отставке;
- 3) со дня вступления в законную силу обвинительного приговора суда за умышленное преступление;
- 4) со дня вступления в законную силу обвинительного приговора суда за преступление, совершенное по неосторожности, если данным приговором назначено наказание в виде лишения свободы;
- 5) в случае его смерти.

Статья 21. Длительная неспособность уполномоченного выполнять свои служебные обязанности

- (1) Уполномоченный может быть освобожден от должности, если вследствие болезни или по иной причине он в течение шести месяцев подряд не в состоянии выполнять свои служебные обязанности.
- (2) Уполномоченный освобождается от должности на основании части 1 настоящей статьи со дня, указанного в приказе, которым оформлено освобождение.

Статья 22. Ограничения деятельности уполномоченного

- (1) Уполномоченному в период пребывания на должности запрещается:
 - 1) состоять на службе в какой-либо другой государственной или муниципальной организации или у публично-правового юридического лица;
 - 2) входить в состав правления, совета или надзорного органа коммерческого товарищества;

- 1) käesoleva seaduse § 15 lõikes 2 nimetatud tähtaja möödumise päevast;
- 2) tema ametist tagasiastumise avalduse rahuldamise päevast;
- 3) tahtlikult toimepandud kuriteo eest süüdimõistva kohtuotsuse jõustumise päevast;
- 4) ettevaatamatuse tõttu toimepandud kuriteo eest süüdimõistva kohtuotsuse jõustumise päevast, kui selle kohtuotsusega on määratud vabaduskaotuslik karistus;
- 5) tema surma korral.

§ 21. Voliniku kestev võimetus täita oma ametiülesandeid

- (1) Voliniku võib vabastada ametist, kui ta on haiguse tõttu või muul põhjusel olnud kuus kuud järjest kestva võimetu täitma oma ametiülesandeid.
- (2) Volinik vabastatakse ametist käesoleva paragrahvi lõike 1 alusel vabastamise vormistamise käskkirjas märgitud päevast.

§ 22. Voliniku tegevuse piirangud

- (1) Volinik ei tohi ametisoleku ajal:
 - 1) olla mõnes teises riigi-, kohaliku omavalitsuse või avalik-õigusliku juriidilise isiku ametis;
 - 2) kuuluda äriühingu juhatusse, nõukogusse või järelevalveorganisse;
 - 3) osaleda ettevõtluses, välja arvatud teha isiklike investeringuid ning saada neilt protsente ja dividende, samuti saada tulu talle kuuluva vara käsutamisest.

3) участвовать в предпринимательской деятельности, за исключением вложения средств в личные инвестиции и получения с них процентов и дивидендов, а также получения дохода от распоряжения принадлежащим ему имуществом.

(2) Уполномоченный может заниматься научной и педагогической работой, если это не препятствует выполнению его служебных обязанностей.

Глава 5

РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ О ДИСКРИМИНАЦИИ

Статья 23. Разрешение споров о дискриминации

Споры о дискриминации разрешаются судом или комиссией по трудовым спорам. Канцлер юстиции разрешает споры о дискриминации в порядке примирительного производства.

Статья 24. Возмещение вреда

(1) Лицо, права которого нарушены вследствие дискриминации, может требовать от нарушившего права лица прекращения дискриминации и возмещения ему причиненного дискриминацией вреда на установленных законом основаниях и в порядке.

(2) Лицо, права которого нарушены **вследствие дискриминации**, может требовать выплаты ему помимо указанного в части 1 настоящей статьи возмещения разумной денежной суммы в виде компенсации за причиненный нарушением неимущественный вред.

(3) При определении размера компенсации суд или комиссия по трудовым спорам, в частности, учитывает объем, продолжительность и характер дискриминации.

(4) Лица, желающие поступить на работу или службу, с которыми работодатель не заключил трудовой договор либо договор об оказании услуг

(2) Volinik võib tegeleda teadus- ja pedagoogilise tööga, kui see ei takista tema ametiülesannete täitmist.

5. peatükk

DISKRIMINEERIMISVAIDLUSTE LAHENDAMINE

§ 23. Diskrimineerimisvaidluste lahendamine

Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler.

§ 24. Kahju hüvitamine

(1) Kui isiku õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib ta õigusi rikkunud isikult nõuda seaduses sätestatud alustel ja korras diskrimineerimise lõpetamist ning talle rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist.

(2) Isik, kelle õigusi on diskrimineerimise tõttu rikutud, võib nõuda, et lisaks käesoleva paragrahvi lõikes 1 sätestatule makstaks talle rikkumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitisena mõistlik rahasumma.

(3) Hüvitise suurust kindlaks määrates arvestab kohus või töövaidluskomisjon muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi.

(4) Tööle ja teenistusse soovijad, kellega töödandja ei sõlminud töölepingut või teenuste osutamise lepingut või keda ei nimetatud või valitud ametisse käesoleva seaduse § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse tõttu, ei või nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist.

или которые не были назначены или избраны на должность по признаку, указанному в части 1 статьи 1 настоящего Закона, не могут требовать заключения трудового договора или договора об оказании услуг либо назначения или избрания на должность.

Статья 25. Давность требования о возмещении вреда

Срок давности требования, указанного в статье 24 настоящего Закона, составляет один год со дня, когда потерпевший узнал или должен был узнать о причинении вреда.

Глава 6

ПРИКЛАДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 26. Переходное положение

При вступлении закона в силу лицо, работающее уполномоченным по гендерному равноправию, вправе продолжить работу в качестве уполномоченного по гендерному равноправию и равному обращению до окончания срока полномочий.

Статьи 27. – 33. в данном тексте не приводятся.

Статья 34. Вступление закона в силу

Закон вступает в силу 1 января 2009 года.

¹ Директива Совета 2000/43/ЕС о применении принципа равного обращения с лицами независимо от расовой принадлежности или этнического происхождения (EÜT L 180, 19.07.2000, стр. 22–26); директива Совета 2000/78/ЕС о создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда (EÜT L 303, 02.12.2000, стр. 16–22).

Председатель Рийгикогу Эне Эргма

§ 25. Kahju hüvitamise nõude aegumine

Käesoleva seaduse §-s 24 sätestatud nõue aegub ühe aasta jooksul arvates päevast, millal kannatanud isik kahju tekkimisest teada sai või pidi teada saama.

6. peatükk RAKENDUSSÄTTED

§ 26. Üleminekusäte

Seaduse jõustumisel on soolise võrdõiguslikkuse volinikuna töötaval isikul õigus jätkata töötamist soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikuna kuni volituste lõppemiseni.

§ 34. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 2009. aasta 1. jaanuaril.

¹ Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT L 180, 19.07.2000, lk 22–26); nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, 02.12.2000, lk 16–22).

Riigikogu esimees Ene ERGMA