

Väljaandja:	Riigikogu
Akti liik:	seadus
Teksti liik:	terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	01.04.2026
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	30.12.2038
Avaldamismärge:	RT I, 17.03.2026, 14

Võrdse kohtlemise seadus¹

Vastu võetud 11.12.2008

[RT I 2008, 56, 315](#)

jõustumine 01.01.2009

Muudetud järgmiste aktidega

Vastuvõtmine	Avaldamine	Jõustumine
28.01.2009	RT I 2009, 11, 67	01.07.2009
24.09.2009	RT I 2009, 48, 323	23.10.2009
25.01.2012	RT I, 10.02.2012, 1	20.02.2012
14.06.2012	RT I, 02.07.2012, 8	01.08.2012
13.06.2012	RT I, 06.07.2012, 1	01.04.2013
19.06.2014	RT I, 29.06.2014, 109	01.07.2014, Vabariigi Valitsuse seaduse § 107 ³ lõike 4 alusel asendatud ministrite ametinimetused alates 2014. aasta 1. juulil jõus olevast redaktsioonist.
13.04.2017	RT I, 26.04.2017, 6	06.05.2017
13.10.2021	RT I, 22.10.2021, 2	01.04.2022
21.05.2025	RT I, 10.06.2025, 1	20.06.2025, osaliselt 31.12.2038
25.02.2026	RT I, 17.03.2026, 1	01.04.2026

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, samuti DNA ülesehituse ja sellest johtuvate pärilikkusriskide või geneetiliste omaduste alusel.

[[RT I, 17.03.2026, 1](#)- jõust. 01.04.2026]

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

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

§ 2. Seaduse kohaldamisala

(1) Isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse, DNA ülesehituse ja sellest johtuvate pärilikkusriskide või geneetiliste omaduste tõttu on keelatud:

[[RT I, 17.03.2026, 1](#)- jõust. 01.04.2026]

- 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- 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.

(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.

(3¹) Käesoleva paragrahvi lõike 1 punkti 7 rakendamisel kindlustussuhetes kohaldatakse DNA ülesehituse ja sellest johtuvate pärilikkusriskide või geneetiliste omaduste puhul lisaks käesolevale seadusele kindlustustegevuse seaduse § 216¹.
[RT I, 17.03.2026, 1- jõust. 01.04.2026]

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

§ 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 vääriskuse 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.

§ 4. Töötaja ja tööandja

Käesoleva seaduse tähenduses:

1) töötaja on töölepingu või teenuste osutamise lepingu alusel töötav isik, ametnik ja muu avaliku teenistuse seaduse §-s 2 nimetatud isik. Töötajana käsitatakse ka tööle või teenistusse soovijat;
[RT I, 06.07.2012, 1- jõust. 01.04.2013]

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 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. [RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(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, tööturgu, 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;

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 pidades kutsenõue.

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

§ 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, konkreetset 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 ning töötaja, kes täidab tööülesandeid renditööna, võrdne kohtlemine

[RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(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.

(2¹) Töötajale, kes täidab tööülesandeid renditööna, ei või kohaldada ebasoodsamaid töötervishoiu ja tööohutuse, töö- ja puhkeaja ning töötasu tingimusi kui võrreldavale kasutajaettevõtja töötajale. Töötajal, kes täidab tööülesandeid renditööna, on õigus kasutada tööülesannete täitmise perioodil kasutajaettevõtja võrreldava töötajaga samadel tingimustel kasutajaettevõtja hüvesid, eelkõige toitlustamis-, transpordi- ja lapsehoiuteenust. [RT I, 10.02.2012, 1- jõust. 20.02.2012]

(3) Võrreldav on töötaja, kes teeb sama tööandja juures sama või võrdväärset tööd, arvestades sealjuures töötaja kvalifikatsiooni ja kutseoskusi. Kui võrreldava 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. [RT I 2009, 11, 67- jõust. 01.07.2009]

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.

§ 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.

(1¹) Konkursi voliniku ametikohale viib läbi valdkonna eest vastutav minister. [RT I, 06.07.2012, 1- jõust. 01.04.2013]

- (2) Voliniku nimetab ametisse valdkonna eest vastutav minister viieks aastaks.
- (3) Voliniku tegevust finantseeritakse riigieelarvest.
- (4) Volinikku teenindab kantselei. Kantselei struktuuri kinnitab volinik.

(5) Voliniku abistavad tema töös tema poolt ametisse määratud ametnikud või töölepingu alusel tööle võetud isikud.

[RT I, 06.07.2012, 1- jõust. 01.04.2013]

(5¹) Voliniku ajutisel äraolekul täidab tema ülesandeid asetäitja-nõunik. Asetäitja-nõunik täidab voliniku ülesandeid ka kuni uue voliniku ametisse nimetamiseni voliniku volituste lõppemise korral käesoleva seaduse §-s 20 märgitud alustel ja tema ametist vabastamise korral vastavalt käesoleva seaduse §-le 21.

[RT I, 06.07.2012, 1- jõust. 01.04.2013]

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

§ 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,

sealhulgas tegutseb Euroopa Liidu liikmesriikide koostöö kontaktpunktina Euroopa Liidu ja Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigi kodanikest töötajate ning nende pereliikmete vaba liikumise õiguse teostamise toetamiseks;

[RT I, 26.04.2017, 6- jõust. 06.05.2017]

9) võtab tarvitusele meetmeid võrdse kohtlemise ja soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks;

10) edendab, analüüsib, seirab ja toetab reguleeritud väärtpaperiturul kaubeldava hääleõigust andva aktsia emitentide nõukogude ja juhatuste soolist tasakaalu.

[RT I, 10.06.2025, 1- jõust. 20.06.2025]

§ 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.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(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 konkreetses 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.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

(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.

[RT I 2009, 48, 323- jõust. 23.10.2009]

§ 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, algatud 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:

- 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 kestevalt 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.

(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 sätestatudle 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 tööandja 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.

§ 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.

§ 27.–§ 33.[Käesolevast tekstist välja jäetud.]

§ 34. Seaduse jõustumine

Seadus jõustub 2009. aasta 1. jaanuaril.

¹Nõukogu 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);
nõukogu direktiiv 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega (ELT L 373, 21.12.2004, lk 37–43);
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine) (ELT L 204, 26.07.2006, lk 23–36);
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2010/41/EL füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (ELT L 180, 15.07.2010, lk 1–6);
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2014/54/EL meetmete kohta, mis lihtsustavad töötajate vaba liikumise raames töötajatele antud õiguste kasutamist (ELT L 128, 30.04.2014, lk 8–14);
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2019/1158, milles käsitletakse lapsevanemate ja hooldajate töö- ja eraelu tasakaalu ning millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 2010/18/EL (ELT L 188, 12.07.2019, lk 79–93);
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2022/2381, milles käsitletakse soolise tasakaalu parandamist börsil noteeritud äriühingute juhtkonna liikmete seas ja sellega seotud meetmeid (ELT L 315, 07.12.2022, lk 44–59).
[RT I, 10.06.2025, 1- jõust. 20.06.2025]