

Väljaandja:	Riigikogu
Akti liik:	seadus
Teksti liik:	algtekst-terviktekst
Redaktsiooni jõustumise kp:	01.01.2009
Redaktsiooni kehtivuse lõpp:	30.06.2009
Avaldamismärge:	RT I 2008, 56, 315

Välja kuulutanud
Vabariigi President
18.12.2008 otsus nr 398

Võrdse kohtlemise seadus

Vastu võetud 11.12.2008

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;
- 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) sotsiaaltoetuste-, 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.

(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 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.

§ 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 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) Kohtusse või töövaidluskomisjoni pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine.

(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) Usulistest 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.

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.

(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.

§ 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.

§ 17. Voliniku arvamus

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

(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 õigusjuhtes 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 väidetava diskrimineerimise asjaolude kohta, samuti dokumentide või nende koopiate esitamist tema määratud tähtaja jooksul.

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

(6) Volinik edastab avaldaja nõusolekul arvamuse diskrimineerimises kahtlustatavale isikule teadmiseks või soovitusel.

§ 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:

- 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 kestvalt 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 isiklikke investeeringuid 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. Eesti Vabariigi töölepingu seaduse muutmise

Eesti Vabariigi töölepingu seaduses (RT 1992, 15/16, 241; RT I 2007, 44, 316) tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahv 10 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: « **§ 10. Töölesoovijate ja töötajate diskrimineerimise keeld**

Töölesoovijaid ja töötajaid on keelatud diskrimineerida soo, rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse, keeleoskuse, kaitseväeteenistuse kohustuse, perekonnaseisu, perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi, töötajate huvide esindamise või töötajate ühingusse kuulumise tõttu. Ükskõik missuguse nimetatud tunnuse tõttu diskrimineerimise korral kohaldatakse võrdse kohtlemise seadust või soolise võrdõiguslikkuse seadust.»;

2) paragrahv 10¹ muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: « **§ 10¹. Erandid diskrimineerimiskeelust** Käesoleva seaduse tähenduses ei peeta diskrimineerimiseks:

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

2) eeliste andmist töötajaid esindavasse ühingusse kuulumise või töötajate huvide esindamise tõttu;

2) töötajale usuliste vajaduste rahuldamiseks sobiva töö- ja puhkeaja võimaldamist.»;

3) paragrahvid 10² ja 10³ tunnistatakse kehtetuks;

4) seadust täiendatakse §-ga 49¹ järgmises sõnastuses: « **§ 49¹. Tööandja kohustus järgida võrdse kohtlemise põhimõtet**

Tööandja peab tagama töölesoovija ja töötaja kaitse diskrimineerimise eest, samuti järgima võrdse kohtlemise põhimõtet vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele, arvestades käesolevas seaduses sätestatud erisusi.»;

5) paragrahvi 117 täiendatakse lõikega 4 järgmises sõnastuses: « (4) Käesoleva paragrahvi 2. ja 3.

lõikes sätestatud hüvituse ülempiir ei kehti, kui tööleping lõpetati käesoleva seaduse §-s 10 nimetatud diskrimineerimiskeeldu rikkudes.»;

6) paragrahv 144¹ tunnistatakse kehtetuks.

§ 28. Palgaseaduse muutmise

Palgaseaduse (RT I 1994, 11, 154; 2007, 54, 362) § 8 lõige 3¹ muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

« (3¹) Käesoleva paragrahvi lõikes 3 toodud keeld ei kehti, kui andmeid nõuab kohus, prokuratuur, kohtueelse uurimise asutus, Maksu- ja Tolliamet, Riigikontroll, Statistikaamet, Tööinspeksioon või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik, samuti korruptsioonivastases seaduses ja teistes seadustes ettenähtud juhtudel.»

§ 29. Avaliku teenistuse seaduse muutmise

Avaliku teenistuse seaduses (RT I 1995, 16, 228; 2008, 8, 57) tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 2 lõiget 2 täiendatakse punktiga 12 järgmises sõnastuses: « 12) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku kantslelei.»;

2) paragrahvi 12 lõiget 3 täiendatakse punktiga 9 järgmises sõnastuses: « 9) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule.»;

3) paragrahvi 21 lõike 2 punkt 8 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: « 8) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik – võrdse kohtlemise seaduse § 15 lõikes 2 ettenähtud tähtjaks.»;

4) paragrahvi 22 lõike 3 punkt 5 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: « 5) soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinikule.»;

5) seadust täiendatakse 3. peatükis §-ga 36¹ järgmises sõnastuses: « **§ 36¹. Õigus võrdsele kohtlemisele**

(1) Riigi- ja kohaliku omavalitsuse ametiasutused peavad tagama isikute kaitse diskrimineerimise eest ning järgima võrdse kohtlemise põhimõtet vastavalt võrdse kohtlemise seadusele ja soolise võrdõiguslikkuse seadusele.

(2) Keelatud on teenistuja või teenistusse soovija diskrimineerimine soo, rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude, seksuaalse sättumuse, keeleoskuse, kaitseväeteenistuse kohustuse, perekonnaseisu, perekondlike kohustuste täitmise, sotsiaalse seisundi, teenistujate huvide esindamise või teenistujate ühingusse kuulumise tõttu. Ükskõik missuguse nimetatud tunnuse tõttu diskrimineerimise korral kohaldatakse võrdse kohtlemise seadust või soolise võrdõiguslikkuse seadust.

(3) Diskrimineerimiseks ei peeta erinevat kohtlemist keeleoskuse alusel, kui selline erinev kohtlemine on lubatud käesoleva seadusega või keeleseadusega.»;

6) paragrahvi 135 täiendatakse lõikega 3 järgmises sõnastuses: «(3) Käesoleva paragrahvi 2. lõikes sätestatud hüvituse ülempiir ei kehti, kui ametnik vabastati teenistusest käesoleva seaduse § 36¹ 2. lõikes nimetatud diskrimineerimiskeeldu rikkudes.»

§ 30. Vabariigi Valitsuse seaduse muutmine

Vabariigi Valitsuse seaduse (RT I 1995, 94, 1628; 2007, 66, 408) § 67 lõige 1 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt:

«(1) Sotsiaalministeeriumi valitsemisalas on riigi sotsiaalprobleemide lahendamiskavade koostamine ja elluviimine, rahva tervise kaitse ja arstiabi, tööhõive, tööturu ja töökeskkonna, sotsiaalse turvalisuse, sotsiaalkindlustuse ja -hoolekande korraldamine, võrdse kohtlemise ning naiste ja meeste võrdõiguslikkuse edendamine ja sellealase tegevuse koordineerimine ning vastavate õigusaktide eelnõude koostamine.»

§ 31. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse muutmine

Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduses (RT I 1996, 3, 57; 2006, 58, 439) tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 14 täiendatakse lõikega 2¹ järgmises sõnastuses: «(2¹) Diskrimineerimisvaidluse lahendamisel võib esindajaks olla ka isik, kellel on õigustatud huvi jälgida võrdse kohtlemise nõuete täitmist.»;

2) paragrahvi 20 täiendatakse lõikega 3¹ järgmises sõnastuses: «(3¹) Diskrimineerimisvaidluste puhul rakendatakse võrdse kohtlemise seaduses või soolise võrdõiguslikkuse seaduses ettenähtud jagatud tõendamiskohustust.»;

3) paragrahvi 30 täiendatakse lõikega 4 järgmises sõnastuses: «(4) Käesoleva paragrahvi 2. lõikes sätestatud hüvituse ülempiir ei kehti, kui tööleping lõpetati võrdse kohtlemise seaduses või soolise võrdõiguslikkuse seaduses nimetatud diskrimineerimiskeeldu rikkudes.»

§ 32. Riigiteenistujate ametinimetuste ja palgaastmestiku seaduse muutmine

Riigiteenistujate ametinimetuste ja palgaastmestiku seaduses (RT I 1996, 15, 265; 2008, 8, 57) asendatakse sõnad «soolise võrdõiguslikkuse volinik» läbivalt sõnadega «soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik» vastavas käändes.

§ 33. Soolise võrdõiguslikkuse seaduse muutmine

Soolise võrdõiguslikkuse seaduses (RT I 2004, 27, 181) tehakse järgmised muudatused:

1) paragrahvi 1 pealkiri muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: «**§ 1. Seaduse eesmärk ja reguleerimisala**»;

2) paragrahvi 2 pealkiri muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: «**§ 2. Seaduse kohaldamisala**»;

3) paragrahvi 3 lõige 2 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: «(2) 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.»;

4) paragrahv 4 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: «**§ 4. Jagatud tõendamiskohustus**

(1) Kohtu või töövaidluskomisjoni poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine käesoleva seaduse §-s 6 või 8 nimetatud alusel.

(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.»;

5) paragrahvi 12 tekst muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: «Diskrimineerimisvaidlusi lahendab kohus või töövaidluskomisjon. Lepitusmenetluse korras lahendab diskrimineerimisvaidlusi õiguskantsler.»;

6) paragrahvi 13 lõige 3 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: «(3) Hüvitise suurust kindlaks määrates arvestab kohus või töövaidluskomisjon muu hulgas diskrimineerimise ulatust, kestust ja laadi.»;

7) paragrahvi 13 täiendatakse lõikega 4 järgmises sõnastuses: «(4) Tööle ja teenistusse soovijad, kellega tööandja ei sõlminud töölepingut või teenuste osutamise lepingut või keda ei nimetatud või valitud ametisse soo tõttu, ei või nõuda töölepingu või teenuste osutamise lepingu sõlmimist või ametisse nimetamist või valimist.»;

8) 5. peatüki pealkiri muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: «5. peatükk

SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK»;

9) paragrahv 15 muudetakse ja sõnastatakse järgmiselt: «**§ 15. Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik**

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

(2) Voliniku ametisse nimetamine, tema volituste lõppemine ja tema tegevuse piirangud ning voliniku pädevus on sätestatud võrdse kohtlemise seaduses.»;
10) paragrahvid 16–21 tunnistatakse kehtetuks.

§ 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