

Издатель: Рийгикогу
Вид акта: закон
Вид текста: полный текст
Дата вступления в силу редакции: 06.05.2017
Окончание действия редакции:
Отметка о публикации: RT I, 26.04.2017, 9

ЗАКОН О РАВНОМ ОБРАЩЕНИИ ¹

Принят 11.12.2008
RT I 2008, 56, 315
Вступление в силу с 01.01.2009

Изменения внесены следующими нормативно-правовыми актами

Принятие	Публикация	Вступление в силу
28.01.20009	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, на основании части 4 статьи 107 ³ Закона о Правительстве Республики заменены наименования должностей министров.
13.04.2017	RT I, 26.04.2017, 6	06.05.2017

Глава 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цель и сфера регулирования закона

(1) Целью закона является 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 устанавливает:

- 1) принцип равного обращения;
- 2) задачи при применении и развитии принципа равного обращения;

3) разрешение споров о дискриминации.

Статья 2. Сфера 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 него, 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 членства в объединении 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;

6) в сфере образования;

7) при 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, 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 него, 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 членства в объединении 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 членством в объединении работников, знанием языка или исполнением воинской обязанности.

(4) К административному производству, предусмотренному настоящим 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 на основании признака, указанного в части 1 статьи 1 настоящего Закона.
- (2) Дискриминация является прямой в случае, если по признаку, названному 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 является также притеснение, которое является на основании признака, указанного в части 1 статьи 1 настоящего Закона нежелательным для лица поведением, цели или фактическое действие которого заключаются в унижении достоинства лица и создании угрожающей, враждебной, пренебрежительной, унижительной или оскорбительной атмосферы.
- (4) Дискриминация является косвенной, 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.

Статья 4. Работник и работодатель

В значении настоящего Закона:

- (1) работник – это лицо, работающее на основании трудового договора или договора об оказании услуг, чиновник или иное лицо, указанное в статье 2 Закона о публичной службе. В качестве работника рассматривается также лицо, желающее поступить на работу или на службу.

[RT I, 06.07.2012, 1 – в силе с 01.04.2013]

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

Статья 5. Физические и психические недостатки

В значении настоящего Закона физическим или психическим недостатком является утрата анатомической, физиологической, либо психической структуры или функции человека, либо отклонение от нее, которая имеет значительные и долгосрочные неблагоприятные последствия для выполнения повседневной деятельности.

Глава 2

ПРИНЦИП РАВНОГО ОБРАЩЕНИЯ

Статья 6. Позитивные меры

Настоящий Закон не ограничивает применение таких 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 момента получения письменного ходатайства дать письменное объяснение о своих действиях лицу, которое находит, что оно подверглось дискриминации по признаку, названному 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.

[RT I, 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(2) Лицо, против которого подано заявление, должно доказать в процессе, что им не был нарушен принцип 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 на дискриминацию

(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 возрастному признаку, если оно имеет объективную и разумную правомерную цель, которая охватывает политику занятости, рынок труда, профессиональное обучение или услуги социального страхования, и средства для достижения этой цели являются уместными и необходимыми.

(3) Дискриминацией в трудовых отношениях не считается:

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 и 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.

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 данного недостатка.

(2) Работодатель принимает надлежащие, необходимые в конкретных случаях меры, чтобы предоставить возможность человеку 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 для работодателя 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 их государственного финансирования или финансирования из других источников.

Статья 11¹ Равное обращение с работником, работающим неполное рабочее время, с работником, работающим по срочному трудовому договору, и с работником, выполняющим трудовые обязанности в порядке аренды труда.

[RT I, 10.02.2012, 1 – в силе с 20.02.2012]

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

(2) К работнику, с которым трудовой договор заключен на определенный срок, в трудовых отношениях не могут применяться более неблагоприятные условия по сравнению с работником, с которым трудовой договор заключен на неопределенный срок, за исключением случаев, когда это обусловливается объективными обстоятельствами, вытекающими из закона или коллективного договора.

(2¹) К работнику, выполняющему трудовые обязанности в порядке аренды труда, не могут применяться менее благоприятные условия гигиены и безопасности труда, рабочего времени и времени отдыха, а также оплаты труда, чем к сравнимому работнику предпринимателя-пользователя. Работник, выполняющий трудовые обязанности в порядке аренды труда, имеет право пользоваться в период выполнения трудовых обязанностей благами предпринимателя-пользователя, прежде всего услугами по общественному питанию, транспортными услугами и услугами по присмотру за детьми, на тех же условиях, что и сравнимый работник предпринимателя-пользователя.

[RT I, 10.02.2012, 1 – в силе с 20.02.2012]

(3) Сравнимым является работник, который выполняет у одного и того же работодателя такую же или равноценную работу, с учетом при этом квалификации и профессиональных умений работника. 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

[RT I, 2009, 11, 67 – в силе 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, чтобы защитить работника от дискриминации;
- 2) информировать подходящим способом работника 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 учреждения и лица, организующие обучение, при определении содержания обучения и в организации учебной работы учитывают необходимость развивать принцип равного обращения.

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.

4 ГЛАВА

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*) является действующим самостоятельно независимым и беспристрастным специалистом, который следит за выполнением требований настоящего Закона и Закона о гендерном равноправии, а также выполняет иные задачи, возложенные на него Законом.

(1¹) Конкурс на должность уполномоченного проводится отвечающим за данную сферу министром.

[RT I, 06.07.2012, 1 – в силе с 01.04.2013]

(2) Уполномоченный назначается на должность отвечающим за данную сферу министром, сроком на пять лет.

(3) Деятельность уполномоченного финансируется из государственного бюджета.

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

(5) Уполномоченному помогают в его работе назначенные им на должность чиновники, либо принятые на работу на основании трудового договора лица.

[RT I, 06.07.2012, 1 – в силе с 01.04.2013]

(5¹) В период временного отсутствия уполномоченного его обязанности выполняет заместитель-советник. Заместитель-советник выполняет обязанности уполномоченного также до назначения на должность нового уполномоченного в случае прекращения полномочий уполномоченного на основаниях, указанных в статье 20 настоящего Закона, и в случае его освобождения от должности в соответствии со статьей 21 настоящего Закона.

[RT I, 06.07.2012, 1 – в силе с 01.04.2013]

(6) Организация работы уполномоченного и его канцелярии определяется 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) высказывает мнение по фактам возможного наличия дискриминации на основании заявлений лиц или по своей инициативе, на основе поступившей к нему информации.

4) проводит анализы влияния законов на положение лиц, которые подлежат классификации 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, рассматривающим применение 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 при развитии гендерного равноправия и принципа равного обращения, в том числе действует в качестве контактного пункта для сотрудничества стран-участников Европейского Союза для поддержания реализации прав в области свободы передвижения работников, являющихся гражданами Европейского Союза и стран-участников Европейского экономического пространства, а также членов их семей;

[RT I, 26.04.2017, 6 – в силе с 06.05.2017]

9) принимает меры по развитию равного обращения и гендерного равноправия.

Статья 17. Заключение уполномоченного

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

[RT I, 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

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

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

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

[RT I, 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(5) Заключение дается в течение двух месяцев с момента 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 принятия к сведению или в качестве рекомендации лицу, которое отвечает за соблюдение принципа равного обращения в ситуации, послужившей основанием для предоставления заключения.

[RT I, 2009, 48, 323 – в силе 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 предоставил заключение на тех же основаниях и о том же предмете;

3) на тех же основаниях и о том же предмете начато судопроизводство, вступило в 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 находящегося в производстве заявления.

Статья 20. Прекращение полномочий уполномоченного

Полномочия уполномоченного считаются прекращенными, и он освобождается от должности:

- 1) с момента истечения срока, указанного в части 2 статьи 15 настоящего Закона;
- 2) со дня удовлетворения его заявления об отставке;
- 3) со дня вступления в силу обвинительного приговора суда за умышленно совершенное преступление;
- 4) со дня вступления в 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 на протяжении 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 об оформлении освобождения.

Статья 22. Ограничения деятельности уполномоченного

(1) Уполномоченному в период пребывания на должности запрещается:

- 1) состоять на службе в какой-либо другой государственной организации, организации местного самоуправления или у публично-правового юридического лица;
- 2) входить в правление, совет или надзорный орган коммерческого товарищества;
- 3) участвовать в предпринимательстве, за исключением осуществления личных инвестиций 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 заданий.

5 ГЛАВА

РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ О ДИСКРИМИНАЦИИ

Статья 23. Разрешение споров о дискриминации

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

Статья 24. Возмещение ущерба

(1) Если права лица нарушены вследствие дискриминации, то оно может требовать от нарушившего права лица прекращения дискриминации и возмещения ему причиненного дискриминацией ущерба 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 качестве компенсации за причиненный нарушением неимущественный ущерб.

(3) При определении размера компенсации суд или комиссия по трудовым спорам, среди прочего, 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 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. Истечение срока давности требования о возмещении ущерба

Срок давности требования, установленного в статье 24 настоящего Закона, составляет один год, считая со дня, когда потерпевшее лицо узнало или должен был узнать о возникновении ущерба.

6 Глава

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 полномочий.

Статьи 27 – 33 [исключены из данного текста]

Статья 34. Вступление закона в силу

Закон вступает в силу с 1 января 2009 года.

¹ Директива Совета 2000/43/ЕС об обеспечении выполнения принципа равенства лиц независимо от расовой или этнической принадлежности (Официальный журнал Европейского Союза L 180, 19.07.2000, стр. 22–26);

директива Совета 2000/78/ЕС, которой устанавливаются общие стандарты для равного обращения в получении работы и доступа к профессиональной деятельности (Официальный журнал Европейского Союза L 303, 02.12.2000, стр. 16–22);

директива Совета 2004/113/ЕС, относительно применения принципа равенства между мужчинами и женщинами в связи с доступом к товарам и услугам и их предоставлением (Официальный журнал Европейского Союза L 373, 21.12.2004, стр. 37–43);

директива Европейского парламента и Совета 2006/54/ЕС о равных возможностях мужчин и женщин и о применении принципа равенства в вопросах занятости и специальности (новая формулировка) (Официальный журнал Европейского Союза L 204, 26.07.2006, стр. 23–36);

директива Европейского парламента и Совета 2010/41/ЕС о применении принципа равного подхода к мужчинам и женщинам, являющимся предпринимателем-физическим лицом, которой признается недействительной директива Совета 86/613/ЕЭС (Официальный журнал Европейского Союза L 180, 15.07.2010, стр. 1–6).

директива Европейского парламента и Совета 2014/54/ЕС о мероприятиях, которые способствуют осуществлению работниками предусмотренных прав в области свободы передвижения рабочей силы (Официальный журнал Европейского Союза L 128, 30.04.2014, стр. 8–14).

[RT I, 26.04.2017, 6 – в силе с 06.05.2017]