

ОПУБЛИКОВАН:

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

Внесены изменения согласно:

1. RT I 2009, 11, 67, принят 28.01.2009, в действии с 01.07.2009 – перевод – Лиза Таммерик

Объявлен
постановлением
Президента Республики
от 18 декабря 2008 года
№ 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 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, отдале 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;
 - 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, отдале 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 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.

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 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 или в комиссию по трудовым спорам, должно представить в заявлении фактические обстоятельства, на основании которых можно предположить, что имела место дискриминация.
- (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:
 - 4) 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;
 - 5) 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.

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 обуславливается 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 обуславливается 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.

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 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 равноправия.

Статья 17. Заключение уполномоченного

- (1) Уполномоченный дает заключение по факту дискриминации лицу, подавшему заявление, и при необходимости лицу, которое имеет оправданный интерес следить за выполнением требований равного обращения.
- (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 владеть информацией, необходимой для выяснения обстоятельств случая дискриминации, и требовать представления письменных объяснений об обстоятельствах предполагаемой дискриминации, а также документов или их копий в течение назначенного им срока.
- (5) Заключение дается в течение двух месяцев со дня подачи заявления, указанного в части 3 настоящей статьи.
- (6) Уполномоченный передает заключение с согласия заявителя подозреваемому в дискриминации лицу для сведения или рекомендации.

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 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;
- 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 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