



Erkki Keldo
majandus- ja tööstusminister
Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
info@mkm.ee

Teie 24.11.2025 nr 2-2/3971-1
Meie 12.12.2025 nr 1-12/71

Võrdse kohtlemise seaduse muutmise ja sellega seonduvalt teiste seaduste muutmise seadus

Lugupeetud minister

Täname eelnõu eest. Peame endiselt heaks mõtteks võrdse kohtlemise temaatikat käsitleda ühes seaduses kahe erineva seaduse asemel. Kahjuks eelnõu seletuskirjast ei selgu, miks on loobutud võrdse kohtlemise seaduse ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse ühendamisest, mille nägi ette 2024. aastal kooskõlastamisele saadetud eelnõu.

Alljärgnevalt mõned tähelepanekud novembris 2025 esitatud eelnõu kohta.

Eestis on võrdõiguslikkuse küsimustes ainus ekspert soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik (edaspidi volinik). Kõik inimesed, kes leiavad, et neid on diskrimineeritud, peaksid saama abi volinikult. Töövaidlusi lahendavad kohtud ja töövaidluskomisjonid võiksid samuti saada otsuste tegemisel tugineda voliniku kui eksperdi arvamusele.

Voliniku abi avalduse esitamisel töövaidluskomisjonile

Eelnõu § 1 punktiga 10 muudetakse VõrdKS § 16 punkti 2. Muudatuse kohaselt volinik nõustab ja abistab isikuid haldus- või kohtumenetluses diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel. Eesmärgiks peaks olema, et enamus vaidlusi lahendatakse kohtuväliselt. Seetõttu peaks voliniku pädevuses olema ka nõustamine ja abistamine töövaidluskomisjonile avalduse esitamisel.

Voliniku abi kollektiivsete huvide kaitsel

Eelnõu seletuskirja (lk 12) kohaselt on eelnõust jäänud välja voliniku soov anda talle õigus pöörduda Eesti Vabariigi nimel hagiga kohtusse diskrimineeritud isikute kollektiivseid huve kahjustava tegevuse lõpetamiseks, sellisest tegevusest hoidumiseks ning tehtud kahju hüvitamiseks. Eelnõu seletuskirja kohaselt sellist õigust volinikule ei anta seetõttu, et kollektiivsete huvide kaitse hagide süsteem ei ole seni Eesti õigusruumile omane.

Riik peaks soodustama kollektiivsete huvide kaitsmist, kujundades õigusruumi ja lisades õigusaktidesse vastavaid sätteid. Antud juhul eelnõu koostajad pigem leiavad, et kollektiivsete huvide kaitsmine ei olegi Eestis vajalik. Selle seisukohaga ei ole ametiühingutel võimalik nõustuda.

Voliniku siduv arvamus

Eelnõu § 1 punktiga 13 täiendatakse VõrdKS kehtivat § 16 punktiga 3¹, mille kohaselt volinik lahendab diskrimineerimisvaidlusi, andes tema poole selleks ühiselt pöördunud vaidluspooltele siduva arvamuse võimaliku diskrimineerimise asetleidmise kohta. Täpsemalt reguleerib siduvat arvamust eelnõu punkt 35, millega täiendatakse VõrdKS §-ga 19¹

Eelnõu järgi siduv arvamus on vaidluspooltele täitmiseks kohustuslik. Samas kui selleks kohustatud pool ei täida voliniku esitatud ettepanekut diskrimineerimisega tekitatud kahju hüvitamiseks või muul moel heastamiseks voliniku määratud mõistliku tähtaja jooksul, võib teine vaidluspool pöörduda kahju hüvitamise nõudmiseks kohtu või töövaidluskomisjoni poole.

Leiame, et voliniku siduv arvamus, mis on pooltele kohustuslik, võiks olla lõplik ja peaks kaasa tooma sarnased tagajärjed töövaidluskomisjonides kinnitatud kompromissiga. Eesmärgiks peaks olema diskrimineerimisvaidluse kiire ja lõplik lahendamine. Kui siduv kohustuslik arvamus ei lõpeta vaidlust, siis ei ole mõtet pöörduda voliniku poole siduva arvamuse saamiseks.

Voliniku abi võimalikul diskrimineerimisel seoses töölepingu ülesütlemisega

VõrdKS § 2 lg 1 p 2 järgi on diskrimineerimine keelatud muuhulgas töö- või teenuse osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel.

Riigikohus on määruses nr 3-2-1-167-16 leidnud, et kui töötajat diskrimineeriti töölepingu ülesütlemisel, siis ülesütlemise tühisuse tuvastamisel mõistetakse rahaline hüvitus diskrimineerimise eest välja TLS § 109 lg 1 alusel.

Selleks, et saada hüvitist TLS § 109 alusel, peab töötaja esitama nõude töövaidluskomisjonile või kohtule 30 päeva jooksul töölepingu ülesütlemisavalduse saamisest (TLS § 105 lg 1). Seega peab töötaja, kes leiab, et teda diskrimineeriti töölepingu ülesütlemisel, nõudma diskrimineerimise tuvastamist ja diskrimineerimise eest hüvitist 30 päeva jooksul töölepingu ülesütlemise avalduse saamisest ning on välistatud nõude esitamine VõrdKS § 24 lõike 1 alusel ühe aasta jooksul päevast, millal töötaja sai teada või pidi teada saada kahju tekkimisest seoses diskrimineerimisega töösuhte lõpetamisel.

Diskrimineerimise kahtluse korral peaks isik saama abi volinikult, et otsustada, kas esitada diskrimineerimise tuvastamise nõue või mitte. Eelnõu § 1 punktiga 21 täiendatakse VõrdKSi §-ga 16¹ lõikega 5. Selle kohaselt nõustamise saamiseks esitatud pöördumisele peab volinik vastama esimesel võimalusel, kuid hiljemalt ühe kuu möödumisel pöördumisest. Eelnõu § 1 punktiga 25 muudetava VõrdKS § 17 lõike 5 kohaselt on volinikul arvamuse andmiseks aega vähemalt 2 kuud ja seda tähtaega saab pikendada veel 2 kuud.

Seega kahjuks eelnõu järgi ei saa töötaja, kes leiab, et teda diskrimineeriti töölepingu ülesütlemisel, avalduse esitamisel töövaidluskomisjonile arvestada voliniku poolse nõustamisega, voliniku kui eksperdi arvamusega ega ka voliniku abiga avalduse koostamisel. Voliniku abi tagamiseks tuleks eelnõud kindlasti muuta ja eelpool toodud puudused kõrvaldada.

Lugupidamisega

(allkirjastatud digitaalselt)

Kaia Vask
EAKLi esimees