



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

Arvamuse anonümiseeritud versioon

ARVAMUS

Tallinn

Seoses XX kaebusega, et YY on teda tööle värbamisel vanuse tõttu diskrimineerinud.

Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku (edaspidi volinik) poole pöördus 14. veebruaril 2013 avaldaja XX, kelle kahtluste kohaselt on YY teda tööle kandideerimisel vanuse tõttu diskrimineerinud. Avaldaja seletustest ning lisatud materjalidest nähtuvalt kandideeris ta ettevõtlustoetuste peaspetsialisti ametikohale. Tema kandidatuur jäeti konkursi esimeses etapis kõrvale. Avaldaja hinnangul ei selgitatud talle saadetud äraütlevas vastuses, miks ta ei pääsenud järgmisesse vooru, ehkki ta täitis kõik YYi poolt kandidaadile esitatud nõuded.

Volinik pöördus võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) § 17 lg 4 alusel vastustaja poole, et saada seletusi oletatava vanuselise diskrimineerimise kohta.

Olles analüüsinud kogutud teavet ning juhindudes võrdse kohtlemise seadusest ja teistest õigusaktidest, leian, et YY on rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet.

ASJAOLUD

1. Olulisemad faktid on alljärgnevalt esitatud ajalisel järjekorras:

xxxxx2013 YY avaldas veebikeskkonnas ZZ töökuulutuse peaspetsialisti leidmiseks.

23.01.2013 Avaldaja kandideeris YYi poolt väljakuulutatud ametikohale.

13.02.2013 YY saatis avaldajale äraütleva vastuse.

MENETLUSOSALISTE SEISUKOHAD

Kahtlustades vanuselist diskrimineerimist pöördus avaldaja voliniku poole. Avaldaja kirjeldas volinikule faktilisi asjaolusid ning esitas täiendavaid materjale, mille alusel võis diskrimineerimiskahtlust lugeda piisavalt põhjendatuks ning alustada menetlust arvamuse

andmiseks. 28.03.2013 saatis volinik YYile kirjaliku teabe nõudmise. YY vastas kirjalikult 15.04.2013.

2. Avaldaja sedastas oma kaebuses järgmist:

- a) Konkursi esimeses etapis tegi YY oma sõnul valiku töökuulutuses esitatud kriteeriumide põhjal. Töölesoovijate sobivust hinnati CVde ja motivatsioonikirjade alusel. Avaldaja sõnul täidab ta kõnealused kriteeriumid maksimumilähedaselt. Seetõttu on ebaselge, miks tema kandidatuur valiku tegemisel välja jäeti.
- b) YYi äraütlev vastus ei heida nappide selgituste tõttu piisavat valgust personali valiku protsessile, mis peaks avalikus sektoris olema läbipaistev ja aus.

3. YY esitas voliniku järelepärimise peale järgmised selgitused:

- a) Teenuste osakonna peaspetsialisti (ettevõtlustoetus) ametikohale sobiv isik pidi töökuulutuses nimetatud tingimuste kohaselt omama majandusalast kõrgharidust (soovitavalt magistrikraadi) ning vähemalt kolmeaastast töö- või ettevõtluskogemust. Lisaks eelnevale pidi kandidaadil olema suhtlustasandil hea vene keele oskus ning väga hea suuline ja kirjalik eneseväljendusoskus eesti keeles. Kandidaadilt nõuti veel analüütilist mõtlemist, väga head arvuti kasutamise oskust, head pingetaluvust ja meeskonnatöö oskust.
- b) YY korraldatud konkurss toimus kolmes etapis. Kõigepealt toimus sobivate kandidaatide valimine kandideerimisdokumentide alusel, mille käigus hinnati nende sobivust töökuulutuses esitatud nõuetele. Kandidaate hindasid teenusejuht (ettevõtlustoetus), teenuste osakonna juhataja või tema asetäitja ning personali peaspetsialist. Kandideerijaid hinnati kategooriates „sobiv“ ja „mittesobiv“.

Kandideerimisdokumentide alusel välja valitud isikud kutsuti vestlusvooru. Vestlusvoorus selgitati küsimuste abil välja kandidaatide varasem töö- ja võimalik ettevõtluskogemus, kandidaadi kokkupuude äriplaanide hindamisega, kandidaadi vene ja inglise keele oskus (sh praktiline võõrkeele kasutamise kogemus), samuti, kas kandidaat jagab YYi väärtuspõhimõtteid. Vestlusvooru järgselt kõrvutati kandidaate ülaltoodud informatsioonist tulenevalt ning leiti sobivaimad lõppvooru kandidaadid.

Lõppvoorus kontrolliti praktilise ülesande abil kandidaatide erialaseid teadmisi ning kokkupuuteid eelpool nimetatud teemadega igapäevatoos.

- c) YY pidas avaldaja kandidatuuri tugevuseks tema eelnevat töökogemust sihtasutuse EE erinevatel ametikohtadel aastatel 2002-2005, samuti pikaajalist töökogemust ASis DD. Vastustaja hindas seda, et avaldajal oli olemas kõrgharidus Tallinna Tehnikaülikoolist insener-ökonomisti erialal, kuid tõi miinusena välja lõpetamata õpingud Tartu Ülikooli ärijuhtimise magistriõppes.
- d) YY tõi välja asjaolu, et avaldaja on oma karjääri jooksul liikunud lühikeste ajavahemike tagant ühelt ametikohalt teisele. Vastustaja lisas, et hinnates kandidaadi võimalikku huvi töötada pikemat aega nende heaks, leiti, et olemasolevate teadmiste ja kogemuse juures võib peaspetsialisti töö jääda alla kandidaadi ootustele ning mõjutada tema püsimist soovitava ametikohal.

Voliniku küsimusele, milles seisnes konkursil edu saavutanud isikute paremus avaldaja ees, jättis YY vastamata.

Samuti ei vastanud YY küsimusele, millises vanuses inimesed konkursil edasi pääsesid ning valituks osutusid, lisades, et kandidaatide vanuse kohta käivat informatsiooni teavad nad vaid siis, kui kandidaadid ise on pidanud vajalikuks seda elulookirjelduses ära märkida.

ASJASSEPUUTUVAD SÄTTED

4. Eesti Vabariigi põhiseaduse (edaspidi ka PS) § 12 esimene lause kehtestab kõigi inimeste õiguse võrdsele kohtlemisele ehk diskrimineerimiskeelu.

Riigikohtu 7.06.2011 otsuse nr 3-4-1-12-10 kohaselt loetakse ka vanuse tõttu toimunud erinev kohtlemine põhiseaduse § 12 esimesest lausest tulenevaks võrdsuspõhiõiguse riiveks, ehkki põhiseaduse § 12 vanust diskrimineerimistunnusena ei loetle.¹ Ka põhiseaduse kommentaari kohaselt kaitseb PS § 12 inimesi vanuselise diskrimineerimise eest.²

5. Võrdse kohtlemise seaduse (edaspidi VõrdKS) eesmärk on tagada kaitse diskrimineerimise eest muuhulgas vanuse tõttu.

Võrdse kohtlemise seaduse § 2 lg 2 punktid 1 ja 2 keelavad diskrimineerimise vanuse tõttu töö saamisel, ametisse nimetamisel või valimisel, sealhulgas värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel.

Diskrimineerimine on otsene, kui ühte isikut koheldakse vanuse tõttu halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (VõrdKS § 3 lg 2).

6. Võrdse kohtlemise seadus § 8 sätestab jagatud tõendamiskohustuse põhimõtte. Nimetatud paragrahvi lõike 1 kohaselt peab avaldaja esitama faktilised asjaolud, mille kohaselt võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine. Vastustaja seevastu peab sama paragrahvi lõikest 2 tulenevalt tõendama, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

7. Vastavalt haldusmenetluse seaduse §-le 4 on kaalutusõigus (diskretsioon) haldusorganile seadusega antud volitus kaaluda otsustuse tegemist või valida erinevate otsustuste vahel. Seda tuleb teostada kooskõlas volituse piiride, kaalutusõiguse eesmärgi ning õiguse üldpõhimõtetega, arvestades olulisi asjaolusid ning kaaludes põhjendatud huve.

VOLINIKU ARVAMUS

8. Avaldaja palus hinnangut, kas teda on teenuste osakonna peaspetsialisti (ettevõtlustoetus) ametikohale värbamise protsessis koheldud vanuse tõttu halvemini võrreldes teiste edasipääsenud kandidaatidega. Avaldajat ei valitud kandideerimisdokumentide põhjal välja esimesse vestlusvooru. Selleks, et tuvastada, kas avaldajat koheldi värbamisel ebasoodsamalt

¹ Vt otsuse p 33. Terviktekst arvutivõrgus: <http://www.riigikohus.ee/?id=11&tekst=222535250> (03.10.2013).

² Vt kommentaari p 1.2.2. Arvutivõrgus: <http://www.pohiseadus.ee/ptk-2/pg-12/> (01.07.2014).

seoses tema vanusega, tuleb võrrelda teda nende töölesoovijatega, kes valiti välja esimesse vestlusvooru. Seega on võrdlusisikuteks avaldaja ise ning ülejäänud 14 kandidaati, kes kutsuti vastustaja korraldatud konkursi raames esimesse vestlusvooru.

Põhjendamiskohustus

9. Tööandjal on õigus valida ametisse kõige kompetentsem ja sobivam isik. Seejuures ei tohi tööandja toimida diskrimineerivalt, st jätta valiku tegemisel kandidaati kõrvale tema mõne isikutunnuse, nagu vanuse, soo, rahvuse vms tõttu.

Oma valikut peab tööandja suutma põhjendada erinevate kvalifikatsiooni tõendavate näitajate abil nagu tööstaaž, haridus, töökogemus, tööks vajalikud oskused ning muud selgeid eeliseid andvad oskused ja põhjendused. Kui valiku tegemisel on aga otsustavaks kandidaadi vanus, siis tulenevalt VõrdKS § 2 lg 2 p-st 2 ning § 3 lõikest 2 on tegemist otsese diskrimineerimisega.

Igal inimesel, kel on kahtlus, et teda on värbamisel diskrimineeritud tema vanuse või muu tunnuse tõttu, on õigus küsida tööandjalt selgitusi tööandja valiku kohta (VõrdKS § 7). Tööandjal või väidetaval diskrimineerijal on kohustus anda 15 tööpäeva jooksul kirjaliku taotluse saamisest kirjalik selgitus.

10. YY on haldusmenetluse seaduse § 8 tähenduses haldusorgan. Seega kehtib YYle haldusmenetluse seaduse §-s 4 sätestatu kaalutlusõiguse kohta.

Kohus on öelnud, et teatud ametikoha täitmiseks välja kuulutatud konkursil osaleva konkreetse isiku ametisse nimetamise või mitte nimetamisega on tegemist kaalutlusotsusega.³ Samas lahendis on kohus väljendanud, et põhimõtteliselt on õige seisukoht, et otsuse, kas konkreetne isik konkreetsele ametikohale nimetada või mitte, saab teha ainult vastustaja, ent see ei tähenda siiski, et selline otsus saaks olla meelevaldne.⁴ Sealjuures lisati, et kohus ei saa seejuures anda lõplikku ja siduvat hinnangut isiku sobivusele antud ametikohale, küll aga saab hinnata seda, kas sellise hinnangu andmisel on lähtutud asjakohastest kaalutlustest.⁵

Eelnevale lisaks on kohus ka öelnud, et kuigi värbamisotsuse tegemisel on halduse kaalutlusruum iseäranis avar, siis ei väära see põhjendamiskohustuse olemasolu.⁶

Seega on YYil kui haldusorganil kehtivast õigusest tulenev kohustus langetada oma otsused läbipaistvalt ning haldusorgan peab olema valmis igakülgsest oma otsuse langetamise tagamaid ja kaalutlusi selgitama ning põhjendama.

11. XX on oma kahtluste tõendamiseks esitanud piisavalt andmeid, mis annab VõrdKS § 8 lg 1 kohaselt põhjust diskrimineerimise kahtlustamiseks. Avaldaja leidis, et vastas kõigile YYi poolt esitatud nõudmistele pea nii hästi kui üldse võimalik ning seetõttu äratas temale saadetud napi sedastusega vastus konkursitulemuste ja tema kõrvalejätmise kohta temas kahtluse, et teda on kõrvale jäetud tema vanuse tõttu.

³ Tallinna Halduskohtu 09.11.2007 otsus nr 3-07-1664/12, p 16.

⁴ „...meelevaldne või et see väljuks täielikult kohtuliku kontrolli alt“. Samas, p 18.

⁵ Samas.

⁶ Samas, p 17.

12. Vastustaja seevastu väidab, et ta ei ole värbamisel rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. YY kinnitab, et kuigi isikut puudutav informatsioon (sh kandideeri vanus) kandidaatide kohta on neile nähtav, kui isik on ise pidanud vajalikuks seda kandideerimisdokumentides avalikustada, ei kasutata sellegipoolest vanust töölevõtmise kriteeriumina.

YY lisas, et voliniku teabe nõudmisele vastamise ajal töötas asutuses ettevõtlustoetuse alal nii mees- kui naistöötajaid vanuses 28-60 eluaastat.

13. Vestlusvooru pääsenud isikute, st võrdlusisikute elulookirjeldustele ning poolte selgitustele toetudes on andmed edasipääsenud isikute ja avaldaja vanuse osas toodud ära alljärgnevas tabelis.

Kandidaat	Vanus
Avaldaja XX	61
Valituks osutunud isik	29
Kandidaat 1	42
Kandidaat 2	33
Kandidaat 3	51
Kandidaat 4	30
Kandidaat 5	42
Kandidaat 6	31
Kandidaat 7	32
Kandidaat 8	37
Kandidaat 9	28
Kandidaat 10	41
Kandidaat 11	29
Kandidaat 12	49
Kandidaat 13	37

Ülaltoodud andmetest nähtuvalt ei olnud ükski esimesest voorust edasipääsenud kandidaat avaldajast vanem ega tema eakaaslane. Samas, pelgalt ülaltoodud tabelis esitatud andmete põhjal ei saa öelda, et isikute hindamisel ja valimisel konkursi esimeses voorus vaadati muude näitajate kõrval ka kandideerijate vanust või et see oli peamine kriteerium, mille pinnalt langetati otsus, kes saab edasi nn vestlusvooru.

14. Avaldaja kahtlused diskrimineerimise osas tekkisid peamiselt seepärast, et ta vastas kõigile värbamisel esitatud tingimustele, kuid sellegipoolest ei kutsutud teda nn dokumentivoorust edasi vestlusvooru. Samuti ei põhjendanud vastustaja oma äraütlevas kirjas, miks ta jättis avaldaja vestlusvooru kustumata. Avaldaja hinnangul on ta 38-aastase töökogemusega, täites YYi poolt ette antud kriteeriumid maksimumilähedaselt.

Vastustaja põhjendas voliniku järelepärimise peale, et tema silmis olid avaldaja tugevusteks tema eelnev töökogemus sihtasutuses EE ja pikaajaline töökogemus ASis DD. YY pidas miinuseks lõpetamata õpinguid magistriõppes.

Lisaks tõi vastustaja eraldi välja asjaolu, et avaldaja on vahetanud lühikeste ajaperioodide tagant ametikohti. Vastustaja lisas, et võttes arvesse XXI lühiajalist töötamist erinevatel ametikohtadel, eeldas YY, et peaspetsialisti ametikoht „rutiinse töö ja pingetaluvuse

[eelduse]ga, muutub tema jaoks kiiresti ebahuvitavaks.⁷ YY lisas, et hinnates kandidaadi võimalikku pikaajalist huvi töötada nende heaks, leiti, et olemasolevate teadmiste ja kogemuse juures jääb peaspetsialisti töö alla kandidaadi ootustele.

15. Volinik peab vajalikuks selgitada, et juhul kui tööandja jätab konkursil kõrvale isiku, kes vastab kõigile tööandja poolt töökuulutuses või muus dokumendis uuele töötajale esitatud tingimustele, on tööandjal kohustus kandideerijale põhjendada, miks ta sellise otsuse tegi. Sealjuures ei ole asjakohased tööandja hinnangud kandideerija „arvatavatele“ soovidele, „tegelikule“ motivatsioonile vms, mis loob aluse tööandjapoolseteks spekulatiivseteks ja subjektiivseteks otsusteks.

Olukorras, kus tööandja ei ole kandideerijatel palunud põhjendada oma motivatsiooni konkreetse ametikoha soovimise osas, on tööandja poolt alusetu teha ise järeldusi kandidaadi ootuste, püsivuse või motivatsiooni kohta.

Käesoleva konkursi puhul olid mitme kandidaadi motivatsioonikirjad napisõnalised või puudusid üldse. Seega oli YYil raske, et mitte öelda võimatu, hinnata kandidaatide huvi töötada YYis pikka aega, samuti seda, kuidas kandidaadid hindasid enda rutiinitaluvust.

Seega ei saa vastustaja põhjendada käesolevas diskrimineerimisvaidluses oma otsust jätta avaldaja konkursil kõrvale hinnanguga avaldaja püsivusele, motivatsioonile ega rutiinitaluvusele.

16. Selleks et hinnata, kas avaldajal oli põhjendatud ootus, et teda valitakse järgmisesse konkursivooru, tuleb analüüsida, kuidas vastasid võrdlusisikud konkursikuulutuses toodud nõudmistele.

Volinikul ei ole andmeid võrdlusisikute kohta, mis puudutab tööpakkumises kandidaatidele esitatud järgmisi nõudmisi: analüütiline mõtlemine, hea eneseväljendusoskus, hea pingetaluvus ning meeskonnatöö oskus. Seetõttu on võrdlemise aluseks avaldaja ja valituks osutunud kandidaatide kandideerimistingimustes nõutud ning elulookirjelduses kajastatud andmed nende hariduse, töökogemuse ning keele- ja arvuti kasutamise oskuse kohta. Ühtlasi on viimatinimetatud kriteeriumid sellised, mida on võimalik tööandjal dokumendivoorus hinnata, erinevalt nt pingetaluvusest või kollektiivis töötamise oskusest.

Ka vastustaja ise on sedastanud oma vastuses voliniku teabe nõudmisele, et esimene valik langetati töökuulutuses loetletud kriteeriumide põhjal.

Eelnimetatud andmed on võrdlusisikute kohta kokkuvõtlikult esitatud alljärgnevas tabelis:

Nõudmised/ Kandidaat	Majandusalane kõrgharidus	Kolm või enam aastat töö- või ettevõtlus- kogemust	Hea vene keele oskus suhtlus- tasandil	Väga hea suuline ja kirjalik eesti keele oskus	Väga hea arvuti- kasutamise oskus MS Windows
Avaldaja XX	- Ärijuhtimise magister (lõpetamata, kuid 2002.a sooritas magistri eksami) - Võrdsustatud magister insener-ökonomistina	38 a	Väga hea vene keele oskus suhtlustasandil	Emakeel	Olemas

⁷ Väljavõtte teabenõudele esitatud vastusest, lk 2.

Valituks osutunud isik	Magistrikraad ärianduses ja investeringutes, lisaeriala finantsjuhtimine	7 a	Emakeel	Valdab tasemel C1	Olemas
Kandidaat 1	Magistrikraad ettevõtluses ja ärijuhtimises spetsialiseerumisega finantsjuhtimise suunal	12 a	B1 suhtlustasandil	Emakeel	Olemas
Kandidaat 2	Magistrikraad ärianduses ja turunduses	13 a	Emakeel	Valdab tasemel C1	Olemas
Kandidaat 3	Magistrikraad (tehnoloogiainsener); Finantsjuhtimine, ettevõtlus ja marketing Marketingi Instituudis	9 a	Väga hea vene keele oskus suhtlustasandil	Emakeel	Olemas
Kandidaat 4	Magister ettevõtetmajanduses	9 a	Vähene; osaleb kursustel	Emakeel	Olemas
Kandidaat 5	Bakalaureusekraad õigusteaduses	13 a	Keskmine tase suhtlustasandil	Emakeel	Olemas
Kandidaat 6	Magistrikraad ärijuhtimises	11 a	Omab suhtlustasandil	Emakeel	Olemas
Kandidaat 7	Rahvusvaheline ärijuhtimine	16 a	Emakeel	Valdab	Olemas
Kandidaat 8	Magistrikraad rahvusvahelises ärijuhtimises	17 a	Keskmine tase	Emakeel	Olemas
Kandidaat 9	Magistrikraad ärianduses ja investeringutes	8 a	Suhtlustasandil B1	Emakeel	Olemas
Kandidaat 10	Magistrikraad rahvusvahelises ärijuhtimises	11 a	Suhtlustasandil enamasti C1	Emakeel	Olemas
Kandidaat 11	Magistrikraad majandusteoorias ja välismajanduses	11 a	Emakeel	Valdab tasemel C1	Olemas
Kandidaat 12	Lõpetamata magister riigiteadustes; rakenduskõrgharidus raamatupidamises	31 a	Suhtleb vabalt	Emakeel	Olemas
Kandidaat 13	Lõpetamata kutse raamatupidamises; bakalaureusekraad soome filoloogias; kutseharidus majandusarvestuses	10 a	Emakeel	Väga hea eesti keele oskus	Olemas

Tabelis esitatud andmetest nähtub, et edasipääsenud kandidaadid ei vastanud kõik ühetaoliselt esitatud nõudmistele. Mitmel kandidaadil puudub majandusalane kõrgharidus ning ühel kandidaadil puudub vajalik vene keele oskus. Seega ei ole vastustaja hinnanud konkursil osalenud kandidaatide vastavust konkursitingimustele piisava hoolikusega ning ümber lükkamata jääb kahtlus, et valik tehti võttes arvesse muid kaalutlusi kui konkursiteates sedastatud tingimused.

Leian võrdlusisikute ülaltoodud näitajaid analüüsides, et ka avaldajal oli põhjendatud ootus, et ta pääseb edasi järgmisesse konkursivooru nagu tema 14 vastaskandidaati.

Vanuse tõttu diskrimineerimine

17. Volinikule esitatud materjalidest ei nähtu üheselt ega vahetult, et YY oleks uue töötaja valimisel lähtunud teguritest, nagu vanus vms, mis oleks avaldaja suhtes olnud diskrimineeriv. Samas ei ole vastustaja suutnud diskrimineerimise tuvastamise menetluses põhjendada ega tõendada, miks jäeti XX kõrvale, ehkki ta täitis tööandja poolt esitatud nõuded peaaegu maksimumilähedaselt, samas kui esimese voo väljavalitute hulgas oli isikuid, kel majanduslane kõrgharidus üldse puudus.

Punktis 16 toodud tabeli põhjal leian, et avaldaja ootus, et teda valitakse järgmisesse konkursivooru, oli põhjendatud. Vastustaja ei ole esitanud asjakohaseid argumente, mis põhjendaksid avaldaja kõrvalejätmist vestlusvoorst.

Vastustaja ei ole vastanud ka voliniku sõnaselgetele küsimustele, mis aitaksid heita valgust kandidaatide seas valiku tegemise printsiipide kohta. Ometi on isikul tõendamiskohustus, kui tema vastu on alustatud diskrimineerimise tuvastamise menetlust või kui diskrimineerimisvaidlus on jõudnud vaidlust lahendava organi ette (VõrdKS § 8 ja § 17 lg 4). Kui isik keeldub tõendamisest, võrdsustatakse keeldumine diskrimineerimise omaksvõtuga.

Vastustaja ei ole käesoleva diskrimineerimise tuvastamise menetluse käigus tõendanud, et avaldaja kahtlusel, et teda on tema vanuse tõttu halvemini koheldud, ei ole alust.

Ülaltoodud analüüsile tuginedes leian, et YY ei ole tõendanud, et ta järgis teenuste osakonna peaspetsialisti ametisse värbamisel võrdse kohtlemise põhimõtet. Seega ei ole vastustaja lükanud ümber avaldaja kahtlust, et teda on tema vanuse tõttu värbamise käigus diskrimineeritud.

VOLINIKU ARVAMUSE ÕIGUSLIK TÄHENDUS NING DISKRIMINEERIMIS-VAIDLUSE LAHENDAMINE

18. Võrdse kohtlemise seaduse § 17 lõike 2 järgi on voliniku arvamuse eesmärk anda hinnang, mis võimaldaks koostoimes võrdse kohtlemise seaduse, soolise võrdõiguslikkuse seaduse ning Eesti Vabariigi jaoks siduvate välislepingute ja muude õigusaktidega hinnata, kas konkreetses õigussuhtes on rikutud võrdse kohtlemise põhimõtet.

Voliniku arvamuse ülesanne on anda avalduse esitanud isikule eksperthinnang, kas tema tõstatatud diskrimineerimiskahtlus on põhjendatud ning kas on alust pöörduda kohtusse või mõne teise diskrimineerimisvaidlusi lahendava organi poole.

Diskrimineerimisvaidlusi töösuhetes lahendavad **kohus, töövaidluskomisjon** ning lepitusmenetluse korras **õiguskantsler**.

Tulenevalt VõrdKS §-st 24 on vanuselise diskrimineerimise läbi kannatanul õigus nõuda diskrimineerijalt kahju hüvitamist pöördudes oma õiguste kaitseks individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse § 4 lõike 2 alusel töövaidluskomisjoni või võrdse kohtlemise seaduse alusel kohtusse.

Võrdse kohtlemise seaduse § 25 alusel on diskrimineerimiskeelu rikkumise korral kahju hüvitamise nõude esitamiseks aega üks aasta päevast, mil kannatanud isik pidi kahju tekkimisest teada saama.

/Allkirjastatud digitaalselt/

Mari-Liis Sepper
soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik