

EL DISKRIMINEERIMISVASTASE ÕIGUSE RAKENDAMINE  
SEMINAR KOHTUNIKELE JA PROKURÖRIDELE

Tallinn, 22-23 September 2022

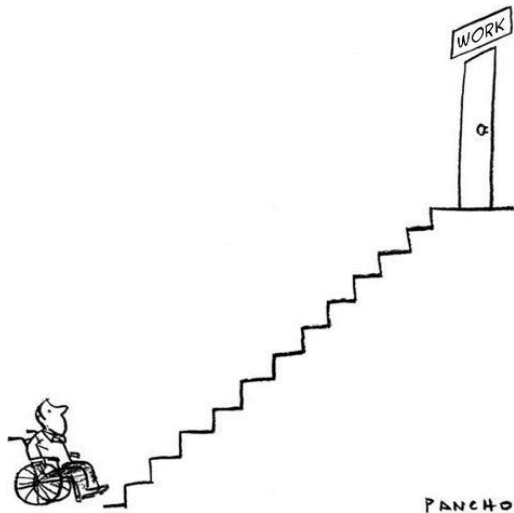
# DISKRIMINEERIMINE PUUDE ALUSEL

Galya Valkova  
Kohtunik, Sofia ringkonnakohus



Rahastab Euroopa Komisjoni programm “Õigused, võrdsus ja kodakondsus 2014-2020”

# Puue?



<https://www.coe.int/en/web/compass/disability-and-disablism>

Meditsiiniline mudel



Sotsiaalne mudel



Inimõiguste mudel

# EL õigus

## ▶ Euroopa Liidu põhiõiguste harta

### Artikkel 21. Diskrimineerimiskeeld

1. Keelatud on igasugune diskrimineerimine, sealhulgas diskrimineerimine soo, rassi, nahavärvuse, etnilise või sotsiaalse päritolu, geneetiliste omaduste, keele, usutunnistuse või veendumuste, poliitiliste või muude arvamuste, rahvusvähemusse kuulumise, varalise seisundi, sünnipära, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.

## ▶ Euroopa Liidu toimimise leping

### Artikkel 10

Oma poliitika ja meetmete määratlemisel ja rakendamisel püüab liit võidelda diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.

- ▶ [Direktiiv 2000/78/EÜ, 27 November 2000](#), millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel

Jõustunud: 2.12.2000

## Artikkel 2

### Diskrimineerimise mõiste

1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab "võrdse kohtlemise põhimõte", et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.
2. Lõike 1 kohaldamisel:
  - (a) peetakse **otseks diskrimineerimiseks** seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;
  - (b) peetakse **kaudseks diskrimineerimiseks** seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, **puude**, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:

- ▶ [Direktiiv 2000/78/EÜ, 27 November 2000](#), millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel

... Art. 2

- i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud või kui
- (ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.

- ▶ [Direktiiv 2000/78/EÜ, 27 November 2000](#), millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel

## Artikkel 5

### **Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks**

Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette **mõistlikud abinõud**.

See tähendab, et tööandjad võtavad

- **asjakohaseid** meetmeid,
  - konkreetsel juhul **vajalikke meetmeid**,
  - et **võimaldada** puudega inimesel
  - tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust
- kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.**

Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur.

- ▶ [Direktiiv 2000/78/EÜ, 27 November 2000](#), millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel

(20) Tuleks sätestada asjakohased meetmed, st.

- tõhusad
  - ja konkreetsed meetmed,
- et kohandada töökohad puuetega inimeste vajadustele,

näiteks

1. *füüsilised meetmed:*

- tööruumid ja sisseseade

2. *organisatsioonilised meetmed:*

- tööaja korraldus,
- ülesannete jaotus või

3. *hariduslikud meetmed:*

- koolitusvõimalused
- või integreerimisvahendid.

## ► Puuetega inimeste õiguste konventsioon (CRPD)

Nõukogu otsus, 26. november 2009 , Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni sõlmimise kohta Euroopa Ühenduse nimel

Art. 216 ELTL

### Artikkel 5

#### Võrdsus ja mittediskrimineerimine

1. Osalisriigid **tunnistavad**, et kõik inimesed on seaduse ees võrdsed ning neil on ilma mingi **diskrimineerimiseta** õigus seaduse võrdsele kaitsele ja võrdsetele hüvedele.
2. Osalisriigid keelustavad mis tahes **diskrimineerimise puude alusel** ning tagavad puuetega inimestele võrdse ja tõhusa õigusliku kaitse mis tahes alustel toimuva diskrimineerimise eest.
3. **Võrdsuse edendamiseks ja diskrimineerimise kõrvaldamiseks** võtavad osalisriigid kõiki asjakohaseid meetmeid, et tagada **mõistlike abinõude** võtmine.
4. Konventsiooni mõistes ei loeta diskrimineerimiseks erimeetmeid, mis on vajalikud, et kiirendada puuetega inimeste faktilise võrdsuse saavutamist või see tegelikult saavutada.



## ▶ Puuetega inimeste õiguste konventsioon

### Artikkel 2, mõisted

#### **‘Diskrimineerimise puude alusel’**

- mis tahes vahettegemine, välistamine või piiramine puude alusel,
- mille eesmärk või tagajärg on
- kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teistega võrdsetel alustel tunnustamise, teostamise või kasutamise tõkestamine või tühistamine
- poliitika-, majandus-, sotsiaal-, kultuuri-, kodanikuühiskonna või mis tahes muus valdkonnas.

See hõlmab kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud **mõistlike abinõude võtmisest keeldumine**.

**‘Mõistlikud abinõud’**: vajalikud ja asjakohased teisendused ja kohandused, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega alusetult koormavad ning on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel.

- ▶ Puuetega inimeste õiguste konventsioon
- ▶ Preambul - puue on **ajas muutuv mõiste**.

## Artikkel 1 Eesmärk

Puuetega inimeste mõiste hõlmab isikuid, kellel on

- **pikaajaline**
- füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib
- koostoimel erinevate **takistustega**
- tõkestada nende **täielikku ja tõhusat** osalemist ühiskonnaelus
- teistega võrdsetel alustel.

#### ▶ C-13/05 - Chacón Navas

Mõistet 'puue' tuleb tõlgendada kui füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirangut, mis takistab asjaomasel isikul tööelus osaleda. Selleks et selline piirang kuuluks mõiste „puue” alla, peab olema tõenäoline, et see kestab pikka aega.

(puue ≠ haigus)

#### ▶ C-303/06 - Coleman

Otsese diskrimineerimise keeld ei ole piiratud üksnes nende isikutega, kes on ise puudega. Kui tööandja kohtleb puudeta töötajat halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist töötajat samalaadses olukorras ning kui on tõendatud, et asjaomase töötaja halvema kohtlemise aluseks on see, **et puue on tema lapsel, kellele ta tagab vajaliku hoolduse põhiosas ise**, rikutakse sellise kohtlemisega otsese diskrimineerimise keeldu.

### C-335/11 HK Danmark and C-337/11 Skouboe Werge (Joined Cases)

- Tuleb meenutada, et ELTL artikli 216 lõike 2 kohaselt seovad Euroopa Liidu sõlmitud rahvusvahelised lepingud liidu institutsioone ning seega on need liidu õigusaktide suhtes ülimuslikud (21. detsembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-366/10: Air Transport Association of America jt, EKL 2011, lk I-13755, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).
- Samuti tuleb meenutada, et liidu sõlmitud rahvusvaheliste lepingute ülimuslikkuse tõttu liidu **teisese õiguse tekstide** suhtes tuleb neid tekste tõlgendada, niivõrd kui see on võimalik, kooskõlas nende lepingutega (liidetud kohtuasjad C-320/11, C-330/11, C-382/11 ja C-383/11: Digitalnet jt, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

► HK Danmark (C-335/11 and C-337/11)

Mõiste 'puue' direktiivi 2000/78 tähenduses hõlmab patoloogilist seisundit, mis on tingitud arstlikult diagnoositud ravimatust või ravitavast haigusest, hõlmates piiranguid, mille tulemuseks on ennekõike füüsiline, vaimne või psühholoogiline vaegus, mis võivad koosmõjus erinevate tõkedega takistada täielikku ja tõhusat osalemist tööelus võrdsetel alusel teiste töötajatega, ning tegu on pikaajalise piiranguga.

Mõiste 'puue' alla kuulub ka sellise puudega isiku tervislik seisund, kes on võimeline töötama kasvõi osalise tööajaga.

Tuleb tõdeda, et mõiste 'puue' määratlemine direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses eelneb direktiivi artiklis 5 nimetatud asjakohaste abinõude kindlaksmääramisele ja hindamisele. Need meetmed hõlmavad puudega inimeste vajadustega arvestamist. Seetõttu on need puude mõistega kaasnev tagajärg, mitte selle osa. Samamoodi võimaldavad preambuli põhjenduses 20 nimetatud meetmed või kohandused täita direktiivi artiklist 5 tulenevat kohustust, kuid neid ei kohaldata, välja arvatud juhul, kui tegemist on puudega.

Töötundide vähendamist võib pidada üheks vajadustega arvestamise meetmeks, millele artikkel viitab. Siseriiklik kohus peab hindama, kas töötundide vähendamine vajadustega arvestamise meetmena põhikohtuasja asjaoludel on tööandjale ebaproportsionaalselt suur koormus.

▶ C-356/12 - Glatzel

Sätte, mille kehtivust vaidlustatakse, kehtestamisega on Euroopa Liidu seadusandja kaalunud liiklusohutuse nõudeid ja nägemispuudega isikute õigust mittediskrimineerimisele viisil, mida ei saa pidada **taotletavate eesmärkidega** võrreldes ebaproportsionaalseks.

▶ C-363/12 - Z.

Nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ, 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tuleb tõlgendada nii, et keeldumine anda rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendaja puhkusega samaväärset tasustatud puhkust naistöötajale, kes pole võimeline last ise kandma ja kes on sõlminud asendusema teenuse lepingu, **ei ole diskrimineerimine puude alusel.**

**Direktiivi valiidsust ei saa hinnata ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni alusel, kuid seda tuleb, niipalju kui võimalik, tõlgendada viisil, mis on konventsiooniga kooskõlas.**

► C 354/13 - Karsten Kaltoft

Mõistet „puue” tuleb mõista nii, et see ei hõlma mitte ainult võimatust kutsealal tegutseda, vaid ka kutsealal tegutsemise takistust.

Mõistet „puue” direktiivi 2000/78 tähenduses ei sõltu sellest, mil määral isik võis või ei võinud kaasa aidata oma puude tekkimisele.

Tuleb märkida, et rasvumus ei ole iseenesest „puue” direktiivi 2000/78 tähenduses, kuna puude olemusest lähtudes ei ole selle vältimatu tagajärg piirang, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktis 53.

Seevastu juhul, kui teatavatel asjaoludel kaasneb asjaomase töötaja rasvumusega füüsiline, vaimne või psüühilisest kahjustusest **tingitud piirang**, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, ja kui see piirang on pikaajaline, võib rasvumus kuuluda mõiste „puue” alla direktiivi 2000/78 tähenduses.

► C 395/15 - Mohamed Daouidi

- fakt, et inimene on siseriikliku seadusandluse järgi töökohal juhtunud õnnetuse tagajärjel määramata ajaks ajutiselt töövõimetu ei tähenda iseenesest piirangut tema võimekusele töötada, mida võiks pidada 'pikaajaliseks' piiranguks direktiivis määratud 'puude' tähenduses ja Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni valguses, mis kiideti Euroopa Ühenduse poolt heaks Nõukogu otsusega 2010/48/EÜ, 26. novembril 2009;
- - Nende tõendite hulka, mis võimaldavad järeldada, et piirang on 'pikaajaline', kuulub eelkõige asjaolu, et väidetava diskrimineerimise kuupäeval ei olnud võimalik prognoosida, et asjaomase isiku vaegus kestab lühikest aega, või võib see töövõimetus kesta oluliselt kauem, enne kui isik täielikult terveneb; ja
- - asjaomase isiku võimekuse piirangu 'pikaajalisuse' kontrollimisel peab eelotsusetaotluse esitanud kohus võtma aluseks kõik tema käsutuses olevad objektiivsed tõendid, eeskätt selle isiku seisundit puudutavad dokumendid ja tõendid, mis on väljastatud praeguste meditsiiniliste ja teaduslike teadmiste põhjal.



▶ [C 406/15](#) - Milkova

juhul, kui direktiivi 2000/78 artikli 7 lõikega 2 koostoimes ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga ja võrdse kohtlemise põhimõttega oleksid vastuolus niisugused liikmesriigi õigusnormid nagu põhikohtuasjas käsitusel, siis nõuaks liidu õiguse järgimise kohustus seda, et teatava puudega töötajaid kaitsvate liikmesriigi õigusnormide kohaldamisala laiendatakse selleks, et nendest kaitsvatest eeskirjadest saaksid kasu ka sama puudega ametnikud.

▶ [C-270/16](#) - Carlos Enrique Ruiz Conejero

Direktiivi 2000/78/EÜ artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus liikmesriigi õigusnormid, mis näevad ette, et tööandja võib töötaja töölepingu üles öelda töötaja korduvate töölt puudumiste tõttu, isegi kui puudumised on põhjendatud, juhul kui puudumised on põhjustatud töötaja puudest tingitud haigustest, välja arvatud juhul, kui need õigusnormid, mille eesmärk on võidelda töölt puudumisega, ei lähe seejuures kaugemale, kui on selle eesmärgi saavutamiseks vajalik: selle asjaolu kontrollimine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

## ▶ C-397/18 - Nobel Plastiques Ibérica

Töölepingu 'objektiivsetel põhjustel' ülesütlemine põhjendusega, et see töötaja vastab koondatavate isikute valikul tööandja poolt kasutatud kriteeriumidele:

- ↵ teatud määrast madalam tootlikkus,
- ↵ väiksem mitmeti sobivus töötama ettevõtte erinevatel töökohtadel,
- ↵ kõrge töölt puudumise määr,

kujutab endast kaudset diskrimineerimist puude alusel selle sätte tähenduses,

välja arvatud juhul, kui tööandja on eelnevalt andnud sellele töötajale mõistlikud abinõud selle direktiivi artikli 5 tähenduses, et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine.

## ► Kaasus C-16/19 - Szpital Kliniczny

Direktiivi 2000/78 eesmärgiks on kaitsta puudega töötajat **mistahes** puude alusel diskrimineerimise vastu, mitte ainult võrreldes töötajatega, kellel ei ole puuet, **vaid ka võrreldes teiste töötajatega, kellel on puue.**

Nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ artikkel 2 seab üldise raamistiku võrdseks kohtlemiseks töökohas ning kutsealal, ning seda tuleb tõlgendada järgmiselt:

- tööandja poolne tava, mis seisneb toetuse maksmisses puuetega töötajatele, kes on esitanud oma puudetunnistused pärast tööandja valitud kuupäeva, ja mitte puuetega töötajatele, kes on need tõendid esitanud enne seda kuupäeva, võib olla **otsene diskrimineerimine**, kui tehakse kindlaks, et see praktika põhineb kriteeriumil, mis on puudega lahutamatu seotud, kuna see muudab võimatuks selgelt määratletud töötajate rühmale, mis koosneb kõigist puuetega töötajatest, kelle puudega staatus oli tööandjale selle praktika juurutamise ajal teada, selle ajalise tingimuse täitmise;
- see näiliselt neutraalne praktika võib olla **kaudne puude alusel diskrimineerimine**, kui see on õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatud ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, pannes puudega töötajad ebasoodsasse olukorda ning sõltudes nende puuete olemusest, sealhulgas kas need on nähtavad või nõuavad töötingimuste mõistlikku kohandamist.

▶ **C-795/19 - Tartu Vangla**

Vanglaametniku teenistuskohustuste laadist ja nende täitmise tingimustest tulenevalt võib pidada asjaolu, et tema kuulmine peab vastama riigisisestes õigusnormides kindlaks määratud minimaalsele kuulmise tasemele, vanglaametnikuna teenistuses olemise 'oluliseks ja määravaks kutsenõudeks' direktiivi artikli 4 lõike 1 tähenduses.

Määrusega 12 kehtastatid nõue on põhjendatud isikute julgeoleku ja avaliku korra tagamise vajadusega; tuleb asuda seisukohale, et sellel määrusel on **õiguspärased eesmärgid**.

Enne teenistusest vabastamist oli kaebaja vanglateenistuse ametnikuna teenistuses enam kui 14 aastat ja ülemused olid tema teenistuskäiguga rahul. Siiski nähtub nendest andmetest, et määrus nr 12 ei võimaldanud teenistusandjal enne tema teenistusest vabastamist kontrollida, kas on võimalik võtta mõistlikke abinõusid kooskõlas direktiivi 2000/78 artikliga 5, näiteks

- ▶ võimalus kasutada kuuldeaparaati,
- ▶ võimalus vabastada ametnik selliste teenistuskohustuste täitmisest, milleks peab tema kuulmine vastama minimaalselt nõutud tasemele, või
- ▶ määrata ta teenistuskohale, millel ei ole selline kuulmise tase nõutud,

ning esitatud ei ole andmeid, millest võiks järeldada, et sellised meetmed kujutavad endast ebamõistlikku koormust.

► **C-795/19** *Tartu Vangla*

Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a, artikli 4 lõiget 1 ja artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et nendega on vastuolus riigisisesed õigusnormid, mis sätestavad, et vanglateenistusest on **täielikult välistatud** ametnik, kelle kuulmine ei vasta nendes õigusnormides kuulmise miinimumtasemele kehtestatud nõuetele,

ilma et need õigusnormid annaks võimaluse kontrollida, kas **see ametnik on võimeline täitma oma teenistuskohustusi**,

**vajaduse korral pärast mõistlike abinõude võtmist direktiivi artikli 5 tähenduses.**

## ► Kaasus C-824/19 - Komisia za zashtita ot diskriminatsia ja VA

(Diskrimineerimise vastase kaitse komisjon, Bulgaaria)

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse tööhõive ja kutsealale pääsemisel võrdse kohtlemise üldine raamistik, artikli 2 lõikeid 1 ja 2, artikli 4 lõiget 1 ning Euroopa Ühenduse nimel nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ heaks kiidetud Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et liikmesriigid peavad võtma asjakohaseid meetmeid, et integreerida puuetega inimeste õiguste konventsiooni, võimaldades pimedal isikul võimalusel tegutseda kriminaalmenetluses vandekohtunikuna.

Kuna siseriiklikus kriminaalmenetlusõiguses puuduvad kutselise vandekohtuniku füüsiliste miinimumnõuete või üldiselt tema füüsilise tervisega seotud sätted, kohaldatakse direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikeid 1 ja 2, artikli 4 lõiget 1 ja artiklit 5 loetuna ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni artikli 5 lõike 2 valguses, mis tähendab, et **ei saa täielikult välistada** pimedat isikut, kes vastab siseriikliku õigusega kriminaalmenetluses palgalise vandekohtuniku kriteeriumidele ja kes on olnud kriminaalmenetluses vandekohtunikuna tööl, nendes kohtuasjades osalemisest, kuna ta ei ole eeldatavasti võimeline oma puude tõttu vandekohtuniku ülesandeid täitma.

- ▶ **Kaasus C-824/19**
- ▶ **KOHTUJURIST SAUGMANDSGAARD ØE ETTEPANEK**

Esineb siiski juhtumeid, kus nägemine näib olevat rahvakohtuniku ülesannete nõuetekohaseks täitmiseks vältimatu omadus. Tegemist on selliste kohtuasjadega, kus süüdi- või õigeksmõistva kohtuotsuse langetamise seisukohast määrava tähtsusega tõenditeks on fotod, videojälgimisseadmetega salvestatud videod, graafikud või joonised ning kus neile antav hinnang sõltub täielikult või osaliselt sellest, millise visuaalse mulje need jätavad.

Nii on see näiteks tapmist, kehalise terviklikkuse kahjustamist, eelkõige seksuaalvägivalda, või võltsitud kirjalikku dokumenti kasutades toime pandud kelmust puudutavates kohtuasjades, kus tõendid on valdavalt visuaalselt tajutavas vormis. Fotode või videote kirjeldamine, nagu ka neid puudutavad vaidlused kohtuistungil, annavad kahtlemata rahvakohtunikule võimaluse kujundada oma arvamus, ent see ei lähtu muljest, mille on temas tekitanud vahetult need fotod või videod. Isegi kui pimedat rahvakohtuniku abistaks isiklikult mõni erapooletu kolmas isik, on oht, et viimati nimetatud tegevus mõjutab seda, kuidas rahvakohtunik fotosid ja filme tajub. Igal juhul ei saaks ta oma arvamust kujundada, lähtudes neist tõenditest vahetult, vaid kaudselt selle kolmanda isiku vahendusel.

Tuleb veel kindlaks teha, kas nägemist saab käsitada kriminaalasjades rahvakohtuniku ülesannete igakülgse täitmise seisukohast olulise ja määrava kutsenõudena ka muudel kui eelkirjeldatud juhtudel. Kuivõrd liidu õiguses vastav regulatsioon puudub, on **kriminaalmenetluse normide sisustamine põhiliselt üksnes liikmesriikide õigusnormide reguleerimisalasse kuuluv küsimus**. Iseäranis ei reguleeri ei EIÕK artikkel 6 ega harta artikkel 47 tõendite kui selliste lubatavust ning see valdkond kuulub eelkõige liikmesriigi õiguse reguleerimisalasse. Nii on see ka kuriteos kahtlustatavate isikute suhtes alustatud kriminaalmenetluse käigus saadud tõendite hindamist puudutavate normidega.

## ► Kaasus C-824/19 VA

Käesolevas kohtuasjas, nagu nähtub eelotsusetaotluses sisalduvast teabest, jäeti VA kriminaalmenetluses **osalemisest välja**, olenemata asjassepuutuvatest asjaoludest ja ilma igasuguse uurimiseta selle kohta, kas oleks võinud kasutada **mõistlikke abinõusid**, näiteks talle pakkuda materiaalselt, isiklikku või organisatoorseid abi.

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu otsusest nähtub ka, et see meede läheb vajalikust kaugemale, kuivõrd eelotsusetaotlusest nähtub, et pärast vandekohtunike elektroonilise määramise kasutuselevõttu 2016. aasta augustis on VA osalenud selles ametis paljudes kriminaalmenetlustes. Nagu märkis nii komisjon oma kirjalikes märkustes kui ka kohtujurist oma ettepaneku punktis 100, näitab see asjaolu, et VA on võimeline neid ülesandeid kriminaalmenetluse reeglite kohaselt täitma.

**Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 2 lõikeid 2 ja a ning artikli 4 lõiget 1 tuleb nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ Euroopa Ühenduse nimel heaks kiidetud Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni artiklitest 21 ja 26 lähtuvalt tõlgendada nii, et need välistavad pimedat inimest ilma jätmise mistahes võimalusest täita kriminaalmenetluses vandekohtuniku ülesandeid.**



## Puuetega Inimeste Õiguste Komitee

**Kurtide inimeste osalemine vandekohtu töös**

**Teatis nr. 35/2016, J.H., 31 august 2018**

Iga kord, kui puudega inimene kutsutakse vandekohtuniku ülesandeid täitma, hinnatakse tema kohandustaotlust põhjalikult, objektiivselt ja igakülgset ning võetakse kõik mõistlikud abinõud, et võimaldada tema täielikku osalemist.

**Teatis nr. 13/2013, Michael Lockrey, 1 aprill 2016**

Veelgi enam, kuigi vandekohtu arutelude konfidentsiaalsuse põhimõtet tuleb järgida, ei esita osalisriik ühtegi argumenti, mis õigustaks, et stenotiitrite kirjutamisel abistava isiku suhtes ei oleks võimalik teha kohandusi, näiteks anda kohtu ees erivanne, või täita tema ülesandeid, ilma et see mõjutaks vandekohtu arutelude konfidentsiaalsust.

## Rahvusvahelised põhimõtted ja juhised puuetega inimeste ligipääsu osas õigusemõistmisele

**August 2020**

## ► Kaasus C-485/20 HR Rail SA

Direktiivi kohaldatakse tööle asumise, füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise või kutsealale pääsemise tingimuste suhtes, samuti juurdepääsule igat liiki ja kõikidele **kutsenõustamise** tasemetele, **kutseõppele**, täiendõppele ja **ümberõppele**. Selle sätte sõnastusest nähtub selgelt, et see on piisavalt lai, et hõlmata töötaja olukorda, kes osaleb **praktikal** pärast tema tööandjapoolset töölevõtmist.

Mõiste '**töötaja**' on sama nii ELTL artikli 45 kui ka direktiivi 2000/78 tähenduses, hõlmates isikuid, kes läbivad praktikat või kutseõppe perioode, mida saab pidada praktiliseks ettevalmistuseks vastaval kutsealal tegutsemisele, kui nendel perioodidel tehakse tegelikku ja tulemuslikku tööd tööandjale ja tööandja juhtimisel.

Kui töötaja muutub puude tõttu püsivalt võimetuks töötama oma töökohal, võib tema **teisele töökohale üleviimine** olla asjakohane meede **mõistlike abinõude** raames direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses.

Direktiivi 2000/78/EÜ, 27. november 2000, artiklit 5, millega määratakse üldine raamistik võrdse kohtlemise osas töökohal ja kutsealal, tuleb tõlgendada nii, et **mõistlike abinõude** kohaldamine puuetega inimeste osas nõuab selle artikli tähenduses, et töötaja, sealhulgas pärast tööle võtmist praktikal viibiv isik, kes on puude tõttu tunnistanud võimetuks täitma olulisi ülesandeid sellel ametikohal, mida ta täidab, tuleb **viia üle teisele töökohale, mille jaoks tal on vajalik pädevus, võimekus ja võimalused, kui selline meede ei kujuta endast tööandjale**

## Üldine kommentaar nr. 6 (2018) võrdsuse ja diskrimineerimise keelu osas

Puuetega inimeste õiguste komitee

Puudega inimeste inimõiguste mudel tunnistab, et puue on

- sotsiaalne konstruktsioon ja
- piiranguid ei tohi võtta inimõiguste eitamise või piiramise legitiimse põhjusena.

Komitee tunnistab, et puue on vaid üks mitmest identiteedi osast.

Seega peavad puuetega seotud seadusandlus ja poliitikad arvesse võtma puuetega inimeste mitmekesisust.

Komitee tunnistab ka, et inimõigused on vastastikkuses sõltuvuses, omavahel seotud ja jagamatud.

## Üldine kommentaar nr. 6 (2018) võrdsuse ja diskrimineerimise keelu osas

**Kaasav võrdõiguslikkus** on uus võrdõiguslikkuse mudel, mis on välja töötatud kogu konventsiooni raames. See hõlmab sisulist võrdõiguslikkuse mudelit ning laiendab ja täpsustab võrdõiguslikkuse sisu:

- (a) õiglane ümberjaotav mõõde sotsiaalmajanduslike puudustega tegelemiseks;
- (b) tunnustamise mõõde, et võidelda häbimärgistamise, stereotüüpide, eelarvamuste ja vägivalda vastu ning tunnustada inimväärikust ja selle eri aspekte;
- (c) osalusmõõde, et kinnitada inimeste sotsiaalset olemust sotsiaalsete rühmade liikmetena ja inimkonna täielikku tunnustamist ühiskonda kaasamise kaudu; ja
- (d) kohandamise mõõde, et suhtuda erinevustesse kui inimväärikuse aspekti.

Konventsioon rajaneb kaasaval võrdõiguslikkusel

## Üldine kommentaar nr. 6 (2018) võrdsuse ja diskrimineerimise keelu osas

- Võrdsuse ja mittediskrimineerimise põhimõtted/õigused on konventsiooniga tagatud rahvusvahelise kaitse **nurgakivi**.
- Võrdõiguslikkuse edendamine ja diskrimineerimisega võitlemine on valdkonnaülesed kohustused, mis tuleb **koheselt realiseerida**. Need ei kuulu järkjärgulisele realiseerimisele.
- Diskrimineerida "puude alusel" saab isikuid, kellel on puue praegu, kellel on olnud puue minevikus, kellel on kalduvus tulevikus esinevale puudele, kellel eeldatakse puuet, ning samuti neid, kes on seotud puudega inimesega.

## Üldine kommentaar nr. 6 (2018) võrdsuse ja diskrimineerimise keelu osas

### Artikkel 5 (3) - mõistlikud abinõud

- *Ex nunc* kohustusena tuleb tagada mõistlikud abinõud alates hetkest, mil puudega inimene vajab ligipääsu ligipääsmatutele olukordadele või keskkondadele või soovib kasutada oma õigusi.
- Abinõu mõistlikkus viitab selle **relevantsusele**, **asjakohasusele** ja **tõhususele** puudega inimese jaoks. Abinõu on seega mõistlik, kui see saavutab **oma eesmärgi** (või eesmärgid), milleks see võeti ja on **kohandatud** puudega inimeste vajadustele.
- **Tõendamiskohustus** lasub kohustuse kandjal, kes väidab, et tema kohustus oleks ebaproportsionaalne või ülemäärane.

Üldine kommentaar nr. 6 (2018) võrdsuse ja diskrimineerimise keelu osas

Õiguskaitse kättesaadavuse kontekstis ei tohiks „menetluslikke abinõusid” segi ajada mõistlike abinõudega; kui viimast piirab ebaproportsionaalsuse mõiste, siis menetluslikke abinõusid mitte.

mõistlikud abinõud  
≠  
menetluslikud abinõud

Üldine kommentaar nr. 6 (2018) võrdsuse ja diskrimineerimise keelu osas

**Artikkel 13 - juurdepääs õigusmõistmisele**

Artiklis 5 kirjeldatud võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimisega seotud õigused ja kohustused tõstatavad erilisi kaalutlusi seoses artikliga 13, mis muu hulgas nõuab **menetluslike** ja vanusele vastavate **abinõude** pakkumist.

Menetlusliku abinõu näiteks on **mitmekesiste kommunikatsioonimeetodite** tunnustamine seoses kohtu ja tribunalide ees seisvate puuetega inimestega.



## Üldine kommentaar nr. 6 (2018) võrdsuse ja diskrimineerimise keelu osas

Tagamaks tõhusat ligipääsu õigusmõistmisele, peavad protsessid olema kaasavad ja läbipaistvad.

Tegevused, mis võimaldavad osalemist:

- (a) Info edastamine arusaadaval ja ligipääsetaval moel;
- (b) Mitmekesiste kommunikatsiooniabinõude tunnustamine;
- (c) Füüsilise ligipääsu tagamine kogu protsessi vältel;
- (d) Rahaline abi õigusabi saamisel, kus vajalik, alludes seadusega ette nähtud vahendite ja väärtuste kontrollile.

Sobivad meetmed, mis kaitsevad inimesi, kes ei suuda end kaitsta diskrimineerimise eest isegi siis, kui neid toetatakse, või kelle valikuvõimalusi piirab suuresti hirm selliste katsete negatiivsete tagajärgede ees, on avaliku korra huvides tegutsemine (actio popularis).

Lisaks peab osalisriik läbipaistvuse tagamiseks tagama, et kogu asjakohane teave on juurdepääsetav ja kättesaadav ning on tagatud kõigi asjakohaste nõuete, juhtumite ja kohtumääruste piisav registreerimine ja aruandlus.

Aitäh!

[galya.g.valkova@gmail.com](mailto:galya.g.valkova@gmail.com)