

Kohtuasi C-344/20**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

27. juuli 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Brüsseli prantsuskeelne töökohus, Belgia)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

17. juuli 2020

Hageja:

L.F.

Kostja:

S.C.R.L.

KOHTUASJAS:

L. F. (edaspidi „hageja“),

VERSUS

S.C.R.L. (...) (edaspidi „kostja“)

1. Hagi

Hagi ese on muu hulgas nõue tuvastada diskrimineerimiskeeldu käsitlevate õigusnormide rikkumine kostja poolt, nimelt praktikalepingu sõlmimata jätmine kas otse või kaudselt usulise veendumuse ja soo alusel.

2. Faktilised asjaolud

- 1 Kostja on äriühing, mis haldab elamispindu.

- 2 Hageja on islamiusuline ja kannab pearätti.
- 3 14. märtsil 2018 saatis hageja kostjale avalduse ettevõttes praktika läbimiseks.
- 4 22. märtsil 2018 toimunud vestlusel käsitles kostja loori kandmist seoses äriühingus edendatava neutraalsuse poliitikaga, mis on kajastatud tööeeskirja artiklis 46 järgmises sõnastuses:

„Töötajad järgivad ettevõttes valitsevat range neutraalsuse poliitikat.

Seetõttu ei väljenda nad kuidagi, ei sõnades, riietusega ega muul viisil oma mis tahes usulisi, filosoofilisi või poliitilisi veendumusi.“

- 5 Selle vestluse käigus kostja töötajad:
 - „[...] käsitlesid ja selgitasid neutraalsuse nõuet äriühingus, tuues eelkõige näiteks kaks töötajat [...], kes kontorisse sisenedes oma loori eemaldavad“;
 - teavitasid hagejat, et halduspraktikandina hakkab ta sageli kohtuma projektide autorite, konsultatsioonibüroode, ettevõtjate ja kulleritega;
 - teatasid hagejale, et nad on tema avalduse suhtes positiivselt meelestatud, küsisid temalt, kas ta oleks nõus seda üldist eeskirja järgima, kuid asjaosaline oli sellest keeldunud.
- 6 Hageja kinnitab, et ta teatas siis, et ta keeldub oma pearätti eemaldamast. Tema kandideerimisavaldusele midagi ei vastatud.
- 7 24. aprillil 2018 saatis hageja kostjale uue praktikataotluse, milles tegi ettepaneku kanda muud liiki peakatet.
- 8 25. aprillil 2018 teatas kostja, et see ei ole võimalik, kuna kontoris ei ole ükski peakate, ei nokaga või nokata müts ega pearätt lubatud.
- 9 9. mail 2019 esitas kostja käesoleva hagi.

3. Sisu

- 10 10. mai 2007. aasta seaduse, mis käsitleb võitlust teatud diskrimineerimise vormide vastu, (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination)¹ (edaspidi „diskrimineerimisvastane üldseadus“) artikli 1 kohaselt võetakse selle seadusega Belgia õigusesse üle nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (ELT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79). Selle eesmärk on kehtestada sellega hõlmatud

¹ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

valdkondades üldine raamistik, et võidelda diskrimineerimise vastu erinevate kaitstud kriteeriumide alusel, sealhulgas usuliste või filosoofiliste veendumuste alusel. Seda kohaldatakse kõikide isikute suhtes eelkõige *töösuhetes*. Töösuhet tõlgendatakse selles laias tähenduses, mis läheb kaugemale üksnes töölepingu raamidest ja hõlmab ka suhteid, mis tekivad füüsilisest isikust ettevõtjana töötamise, praktika-, õpipoisiõppe- ja tööpraktikalepingute raames tehtava töö puhul.

- 11 Hageja avaldus kostja juures praktilisel osalemiseks kujutab endast töösuhet diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõike 1 tähenduses.
- 12 Järgneva käsitluse õiguslik raamistik on diskrimineerimisvastane üldseadus ja direktiiv 2000/78, mis sellega on üle võetud, ning Euroopa Liidu Kohtu praktika. Erilist tähelepanu pööratakse ka Euroopa Inimõiguste Kohtu praktikale, konkreetsemalt seoses käesoleva vaidluse keskmes oleva usutunnistuse kaitstud kriteeriumiga, arvestades, et Euroopa Liidu seadusandja ise on sellega seoses lähtunud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonist ning Euroopa Liidu põhiõiguste hartast².

3.1. Õiguslik raamistik

- 13 Diskrimineerimisvastane üldseadus keelab mis tahes vormis otsese või kaudse diskrimineerimise selle kohaldamisalasse kuuluvates valdkondades. Otsene ja kaudne diskrimineerimine tuginevad ise otsesele ja kaudsele eristamisele.
- 14 Diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõikes 4 on sätestatud kaitstud kriteeriumid, nimelt: „vanus, seksuaalne sättumus, tsiviilõiguslik seisund, sünnipära, varaline seisund, usuline või filosoofiline veendumus, poliitiline veendumus, ametiühinguline veendumus, keel, praegune või tulevane tervises seisund, puue, füüsiline või geneetiline omadus, sotsiaalne päritolu“. See loetelu on laiem kui direktiivi 2000/78 artiklis 1 esitatud.
- 15 Mõistet „usutunnistus“ ei ole direktiivis 2000/78 määratletud. 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsuses G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (edaspidi „Achbita kohtuotsus“) täpsustas Euroopa Kohus, millises tähenduses seda tuleb mõista:

„26. Kuid liidu seadusandja viitas direktiivi 2000/78 põhjenduses 1 põhiõigustele, mis on tagatud Roomas 4. novembril 1950 allkirjastatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga (edaspidi „EIÕK“), mille artiklis 9 on ette nähtud, et igaljuhul on õigus mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele, kusjuures see õigus kätkeb muu hulgas vabadust kuulutada usku või veendumusi nii ükski kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu.

2 Vt 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 28) ja 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, punkt 30).

27. Samas põhjenduses viitas liidu seadusandja ka liikmesriikide ühesugustele riigiõiguslikele tavadele kui liidu õiguse üldpõhimõtetele. Õiguste hulgas, mis tulenevad ühistest tavadest ja mida on kinnitatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas (edaspidi „harta“), on õigus süüdametunnistuse- ja usuvabadusele, millele on pühendatud harta artikli 10 lõige 1. Selle sätte kohaselt kätkeb see õigus vabadust muuta usku või veendumusi, samuti vabadust kuulutada usku või veendumusi nii üksi kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu. Nagu nähtub selgitustest põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17), vastab artikli 10 lõikes 1 garanteeritud õigus EIÕK artiklis 9 garanteeritud õigusele ja vastavalt harta artikli 52 lõikele 3 omab sama tähendust ja ulatust.

28. Kuna EIÕK ja seejärel harta kasutavad mõistet „usutunnistus“ laias tähenduses, kuivõrd need hõlmavad selle mõiste alla isikute vabaduse oma usku kuulutada, siis tuleb asuda seisukohale, et liidu seadusandja soovis sama lähenemisviisi kasutada direktiivi 2000/78 vastuvõtmisel, mistõttu tuleb direktiivi artiklis 1 toodud mõistet „usutunnistus“ tõlgendada nii, et see hõlmab nii forum internum'i, see tähendab veendumusi, kui ka forum externum'i, see tähendab usu avalikku kuulutamist.³

- 16 Diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 punkti 7 kohaselt tähendab otsene diskrimineerimine „kaitstud kriteeriumi alusel otsesest eristamist, mis ei ole põhjendatud II jao kohaselt“, mis kannab pealkirja „Erineva kohtlemise õigustused“ ja koosneb artiklitest 7–13.
- 17 Kaudne eristamine on määratletud sama seaduse artikli 4 punktis 6 kui „olukord, mis tekib, kui ühte inimest koheldakse kaitstud kriteeriumi alusel vähem soodsalt kui koheldakse, on koheldud või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras“³.
- 18 Diskrimineerimisvastase üldseaduse artiklis 7 on sätestatud, et „Mis tahes otsene eristamine kaitstud kriteeriumi alusel kujutab endast otsesest diskrimineerimist, välja arvatud juhul, kui selline otsene eristamine on objektiivselt põhjendatav õiguspärase eesmärgiga ning kui selle eesmärgi saavutamiseks võetud meetmed on asjakohased ja vajalikud“.
- 19 Sama seaduse artikli 8 lõikes 1 on siiski sätestatud, et otsene eristamine usutunnistuse alusel on põhjendatav üksnes „oluliste ja määrava tähtsusega kutsenõuetega“.
- 20 Üldiselt peavad otsese eristamise ja seega otsese diskrimineerimise puhul olema täidetud kolm järgmist tingimust:

– erinev kohtlemine (vähem soodne kohtlemine);

3 [Eelotsusetaotluse esitanud kohtu] kursiiv.

- samalaadses olukorras olevad isikud;
 - põhjuslik seos etteheidetava kohtlemise ja kaitstava kriteeriumi (käesoleval juhtumil usuline veendumus) vahel.
- 21 Võrreldavad olukorrad peavad olema üksnes samalaadsed. Need ei pea olema identsed. Peale selle tuleb olukordade sellist samalaadsust hinnata mitte üldiselt ja abstraktselt, vaid asjaomase juhtumi asjaoludest lähtudes ja konkreetselt⁴.

3.2. Poolte seisukohad

- 22 Hageja väidab oma kirjalikes seisukohtades pealkirja „Otsese diskrimineerimise esinemine“ all ning viidates diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 punktile 6 ja artiklile 8 esimese võimalusena, et „*naise eristamine pearäti kandmise alusel kujutab endast eristamist usuliste veendumuste ja soo alusel*“. Tema sõnul ja „*võttes arvesse faktiliste asjaolude ülevaadet*“, ei saa pearäti kandva praktikandi praktikale võtmisest keeldumist „*esiteks õigustada olulise ja määrava kutsenõudega ning teiseks puudub selleks objektiivne ja mõistlik põhjendus, kuna hoolimata kostja väidetest ei saa asuda seisukohale, et ainuüksi loori kandmisega rikub hageja neutraalsuse põhimõtet*“.
- 23 Kostja eristab omalt poolt järgmist:
- Sooline diskrimineerimine:
Kostja arvates ei viita ükski faktiline asjaolu soolise diskrimineerimise esinemisele.
 - Diskrimineerimine usuliste veendumuste alusel:
Ta väidab, et islami pearäti kandmise keeld, mis tuleneb eraettevõtja siseeeskirjast, mis keelab nähtava poliitilise, filosoofilise või religioosse tunnuse kandmise töökohal, ei ole otsene diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel, viidates eelkõige Achbita kohtuotsusele.

3.3. Hinnang

3.3.1. Otsene sooline diskrimineerimine

- 24 Hageja ei toonud esile asjaolusid, mis võimaldaksid järeldada otsese soolise diskrimineerimise esinemist.

4 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).

3.3.2. Otsene diskrimineerimine usulise veendumuse alusel

- 25 Hageja avalduse kostja juures praktilisel osalemiseks arvesse võtmata jätmise põhineb täielikult sellel, et hageja, kes on islamiuskus, keeldus eemaldamast oma pearätti, et järgida kostja tööeeskirja. Kostja vastus hageja uuele avaldusele ei jäta selle suhtes mingit kahtlust, kuna selles lükatakse tagasi hageja ettepanek piirduda teist liiki peakatte kandmisega, põhjusel et kontoris ei ole ühegi peakatte kandmine lubatud.
- 26 Usuliste sümbolite kandmise keeld riivab EIÕK artikliga 9 kaitstud õigust kuulutada oma usulisi veendumusi⁵.
- 27 Seega piirab kostja tööeeskiri kahtlemata töötajate õigust kuulutada oma usulisi veendumusi eelkõige riietusega.
- 28 See tähendab, et vaidlusalune eeskiri on ebasoodne töötaja jaoks, kes soovib kasutada oma õigust kuulutada riietusega oma usku. Veel tuleb märkida, et selline kohtlemine on asjaomase töötaja jaoks vähem soodne kui samalaadses olukorras oleva ühe või mitme muu töötaja jaoks.
- 29 Otsene diskrimineerimine on *a priori* silmapaistvam, kuna see tugineb otse kaitstud kriteeriumile. Kohtuasjas Maruko leidis kohtujurist, et olukorras, kus homoseksuaalsele hagejale keelduti toitjakaotuspensioni maksimisest põhjusel, et ta ei olnud oma elukaaslasega abielus ning et ta ei ole seega „lesk”, ei olnud tegemist otsese diskrimineerimisega direktiivi 2000/78 artikli 2 tähenduses, sest keeldumine ei põhinenud kaitstud kriteeriumil, s.o seksuaalsel sättumusel⁶. Samal põhjusel leidis Euroopa Kohus, võttes arvesse, et vaidlustatud õigusnormi, mis puudutab töölt puudumist haiguse tõttu, kohaldati ühtemoodi nii puuetega isikute kui puueteta isikute suhtes, kes on haiguse tõttu puudunud töölt rohkem kui 120 päeva, et see säte „ei diskrimineeri otseselt puude alusel, kuna see põhineb kriteeriumil, mis ei ole puudega lahutamatu seotud”⁷.
- 30 Kohtuasjas Achbita jõudis Euroopa Kohus järeldusele, et ettevõtja sise-eeskiri, mis „viitab poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmisele ning puudutab seega vahet tegemata niisuguste veendumuste igasugust väljendamist”, ei diskrimineeri otseselt, kuna „tuleb asuda seisukohale, et see eeskiri kohtleb samamoodi kõiki ettevõtja töötajaid, kohustades neid üldiselt

5 Vt selle kohta EIK 15. jaanuari 2013. aasta otsus Eweida jt. vs. Ühendkuningriik (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkt 94) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>); vt õpetamisvaldkonnas ka EIK 10. novembri 2005. aasta otsus Leyla Şahin vs. Türgi (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punkt 78) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-70954>).

6 Kohtujurist Ruiz-Jarabo Colomeri ettepanek kohtuasjas Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, punkt 96).

7 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 74).

ja vahet tegemata eelkõige kandma neutraalset riietust, mis välistab selliste tunnuste kandmise“ (punkt 30).

- 31 Euroopa Kohtu praktika ei kujuta endast siiski omaksvõetud ja muutumatute põhimõtete jäika kogumit. Eelotsusetaotluse esitanud kohtule on Euroopa Kohtu tõlgendus eelotsuse küsimuse kohta siduv, kuid tal on õigus hinnata, kas eelotsus on andnud talle piisavalt teavet või on vaja uuesti Euroopa Kohtu poole pöörduda⁸. Eraldiseisva kohtuvaidluse korral võib kohus pöörduda Euroopa Kohtu poole uuesti juba otsustatud küsimuses, kui ta leiab, et antud vastus ei ole selge või esitatud tõlgendus puudutab konkreetset faktilist asjaolu, samuti kui vastuolu säilib ja teatud argumente ei näi olevat arvesse võetud.
- 32 Osa õiguskirjandusest⁹ peab Euroopa Kohtu järeldusi Achbita otsuses väärateks.
- 33 Otsene diskrimineerimine direktiivi 2000/78 tähenduses „eeldab [...] esiteks seda, et võrreldavad olukorrad oleksid samalaadsed“,¹⁰ ning „olukordade sellist samalaadsust [tuleb] hinnata mitte üldiselt ja abstraktselt, vaid asjaomase juhtumi asjaoludest lähtudes ja konkreetset“¹¹. Kuid „[o]tsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele või tavadele siseriiklike kohtute või muude pädevate asutuste ülesanne“¹². Niisiis on liikmesriigi kohtu ülesanne „võtta arvesse kõiki vaidlusaluse praktikaga seotud asjaolusid, et teha kindlaks, kas on piisavalt tõendeid, [...] mille põhjal võib eeldada, et otsene diskrimineerimine [...] on toimunud“¹³. Eelkõige peab liikmesriigi kohus otsustama olukordade samalaadsuse üle¹⁴. Seega tuleb eristada ühelt poolt Euroopa Kohtule kuuluvat tõlgenduspädevust ja teiselt poolt kohtuasja asjaoludele õiguse rakendamist, mis kuulub liikmesriigi kohtu pädevusse.

8 24. juuni 1969. aasta kohtuotsus Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, punkt 3).

9 Busschaert, G ja De Somer, S., „Port des signes convictionnels au travail : la Cour de justice lève le voile ? À propos de l'arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017“, J.T.T., 2017, lk 279 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5); Wattier, S., „L'impact du fait religieux sur le droit social et économique de l'Union européenne“, J.D.E., 2020, lk 97 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4); Bribosia, E. ja Rorive, I., „Affaires Achbita et Bougnaoui : entre neutralité et préjugés“, R.T.D.H., no 112, 2017, lk 1027 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017).

10 10. mai 2011. aasta kohtuotsus Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 41).

11 *Ibidem*, punkt 42.

12 Direktiivi 2000/78 põhjendus 15.

13 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 80).

14 10. mai 2011. aasta kohtuotsus Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 52).

- 34 Eelnev peaks aitama Achbita kohtuotsust selgitada, kuna sellest näib tulenevat, et Euroopa Kohus tugineb tuvastatud asjaolule, et sise-eeskirja, mis keelab nähtavate poliitiliste, filosoofiliste või religioossete tunnuse kandmise töökohal, kohaldatakse „*üldiselt ja vahet tegemata*“, kuid ta ei välista, et toimiku materjalidest, mis ei ole talle teada, ilmneb, et seda sise-eeskirja kohaldati asjaosalise suhtes teistmoodi võrreldes sellega, kuidas seda eeskirja kohaldati kõikidele teistele töötajatele¹⁵.
- 35 Siiski ei näi see kohtuotsuse põhjendustes välja toodud nüanss kajastuvat selle resolutsioonis: „*Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ [...] artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et keeld kanda islami pearätti, mis tuleneb eraettevõtja sise-eeskirjast, mis keelab nähtava poliitilise, filosoofilise või religioosse tunnuse kandmise töökohal, ei ole selle direktiivi tähenduses otsene diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel*“.
- 36 Kas liikmesriigi kohtule jääb siis veel kaalutusõigus või ei ole tal mingit võimalust samalaadsust veel *in concreto* hinnata? Täpsemalt, kas liikmesriigi kohus saaks sellise sise-eeskirja puhul, nagu on kõne all käesoleval juhtumil, veel järeldada otsese diskrimineerimise esinemist?
- 37 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on analoogses kohtuasjas tehtud määruses¹⁶ juba otsustanud, et „*ei saa mõistlikult vastu vaielda, et A. tööeeskiri, mis keelab konkreetselt mis tahes veendumust väljendava tunnuse kandmise, toob kaasa nende inimeste „vähem soodsa või ebasoodsa kohtlemise“, kes tunnistavad usku, mis nende väitel näeb ette konkreetse tunnuse kandmise, või kelle jaoks asjaomase tunnuse kandmine on olulisem ja kes soovivad kasutada oma usuvabadust, ning seda võrreldes teiste A. töötajatega*“.
- 38 Seoses kostja tööeeskirjas ette nähtud keeluga näib, et sama järelduseni on võimalik jõuda erinevate vaatekohtade puhul:
- hagejat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kes ei tunnista ühtegi usku, ei oma ühtegi filosoofilist veendumust ega oma ühtegi poliitilist kuuluvust ning kellel seetõttu ei ole mingit vajadust kanda mis tahes poliitilist, filosoofilist ega religioosset tunnust¹⁷;
 - hagejat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kellel on mingi filosoofiline või poliitiline veendumus, kuid kelle vajadus

15 Achbita kohtuotsuse punktid 30 ja 31.

16 26. november 2015, R.G. 13/7828/A, punkt 81, väljavõtted ja märkus väljaandes *A.P.T.*, 2016, lk 491 (https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491).

17 Vt ka kohtujurist Sharpstoni ettepanek kohtuasjas Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, punkt 88).

- seada avalikult kuulutada nähtavat (alatooniga) tunnust kandes on väiksem või isegi olematu;
- hagejat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kes tunnistab teist usku või isegi sama usku, kuid kelle vajadus seda avalikult kuulutada nähtavat (alatooniga) tunnust kandes on väiksem või isegi olematu;
 - eeldades, et veendumus ei pruugi tingimata olla usulist, filosoofilist või poliitilist laadi ja et see võib olla muust kategooriast (kunstiline, esteetiline, spordialane, muusikaline jne)¹⁸, siis hagejat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kellel on muu veendumus kui usuline, filosoofiline või poliitiline veendumus ning kes kuulutab seda riietusega;
 - lähtudes põhimõttest, et usuliste veendumuste kuulutamise vabaduse negatiivne aspekt tähendab ka seda, et isikut ei saa sundida avaldama oma usulist kuuluvust või usulisi veendumusi¹⁹, siis hagejat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes pearätti, mis ei ole iseenesest selle usutunnistuse ühemõtteline sümbol, kuna teine naine võib otsustada seda kanda esteetilistel ja kultuurilistel või isegi tervislikel põhjustel ning et see ei erine tingimata harilikust bandana-rätikust, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kes kuulutab oma usulist, filosoofilist või poliitilist veendumust sõnades, sest pearätti kandva töötaja puhul rikutakse sellega usuvabadust veelgi sügavamalt EIÕK artikli 9 lõike 1 kohaselt, arvestades, et välja arvatud juhul, kui lasta eelarvamustel võimutseda, ei ole pearätti veendumust väljendav tähendus ilmselge ja võib ilmneda kõige sagedamini üksnes siis, kui selle kandja on sunnitud, kas või kaudselt, oma põhjused tööandjale teatavaks tegema, millega antud juhul oligi tegemist²⁰;
 - hagejat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kes tunnistab sama usku ja kes otsustab seda kuulutada habet kandes, mis ei ole vastupidi riietusega kuulutamisele tööeeskirjas sõnaselgelt keelatud.
- 39 Cour du travail d'Anvers (Antwerpeni teise astme töökohus) leidis otsuses, mille peale eelotsusetaotluse esitanud kohtule esitati Achbita kohtuasjas kassatsioonikaebus, et toimik ei sisaldanud teavet, mis viitaks, et tööandjaks olev äriühing „*kohtles või oleks kohelnud tolerantsemalt võrreldavat isikut, eelkõige*

18 *Ibidem*, punkt 110.

19 Vt juhend EIÕK artikli 9 kohta, mida on ajakohastatud 31. detsembril 2019, lk 23, https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_FRA.pdf

20 Vt ülal punkt 2, faktiliste asjaolude kronoloogiline järjestus.

*teise usutunnistuse või filosoofiaga töötajat, kes keelduks või oleks keeldunud asjaomast keeldu kestvalt järgimast*²¹. Selline lähenemine samalaadsuse küsimusele näib olevat väär, kuna see otsib võrdlusisikuid üksnes töötajate hulgast, keda iseloomustab sama kaitstud kriteerium, ja, veelgi hullem, töötajate hulgast, keda iseloomustab sama kaitstud kriteerium, mida on kunstlikult laiendatud. See on sama nagu öelda absurdsel kombel, et äriühingu eeskiri, mis keelab mustanahaliste töötajate töölevõtmise, ei tekita erinevat kohtlemist ega kujuta endast otsest diskrimineerimist, kuna kõikide mustanahaliste, kes selle tööandja juurde tööle kandideerivad, kandidatuur lükatakse tagasi.

- 40 Selline loogika kaotaks ära diskrimineerimiskeelu õigusnormi toime, kuna piisaks, kui nentida, et kõikidele sama kaitstud kriteeriumiga iseloomustatavatele inimestele kohaldatakse seoses vaidlusaluse meetmega sama süsteemi, et järeldada ebasoodsa kohtlemise või mis tahes ebasoodsa olukorra mitteesinemist ja seega välistada mis tahes diskrimineerimine. See loogika varjab ka asjaolu, et kaks ühe usutunnistusega töötajat ei tunne tingimata sama suurt vajadust oma veendumust riietusega väljendada ja et need erinevused panevad töötaja, kes peab veendumust väljendava tunnuse kandmist olulisemaks, ebasoodsamasse olukorda. Sellega seoses tuleb märkida, et õigust usuvabadusele kohaldatakse vaadetele, mis on piisavalt tugevad, tõsised, kooskõlalised ja olulised, ning et eeldades, et see tingimus on täidetud, on „riigi neutraalsuse ja erapooletuse kohustus vastuolus riigi pädevusega hinnata usuliste tõekspidamiste õiguspärasust või nende väljendamise viisi”²¹ ning et isik „ei ole mingil viisil kohustatud tõendama, et ta tegutses lähtuvalt asjaomase usutunnistuse käsust”²².
- 41 Achbita kohtuotsus näib järgivat sama kitsendavat loogikat, mis sisaldab ilmset vastuolu. Nimelt välistab Euroopa Kohus selles otsese diskrimineerimise esinemise põhjusel, et ta ei näe, et vaidlusalust sise-eeskirja „kohaldati [...] teistmoodi võrreldes sellega, kuidas seda eeskirja kohaldati kõikidele teistele töötajatele”, kuid ta jätab siiski ukse avatuks juhtumi hindamisele kaudse diskrimineerimise seisukohast, mis võib tuleneda sellest, et näiliselt neutraalne sise-eeskiri „seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda”²³. Kui aga sise-eeskiri ei pane töötajat, keda iseloomustab kaitstud kriteerium, otsese diskrimineerimise seisukohast ebasoodsamasse olukorda, siis kuidas saab kaudne diskrimineerimine üldse kõne alla tulla, kuna eelduslikult ei ole ebasoodsamat olukorda olemas?
- 42 Peale selle näib, et Euroopa Kohus koondab otsese diskrimineerimise esinemise hindamiseks usulised veendumused, filosoofilised veendumused ja poliitilised veendumused üheainsaks kaitstud kriteeriumiks. Kas see tähendab, et neid kriteeriume ei tule eristada, samas kui direktiivi 2000/78 artikkel 1 näib ometi neil

21 EIK 15. jaanuari 2013. aasta otsus Eweida jt vs. Ühendkuningriik (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkt 81) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre/?i=001-116097>).

22 *Ibidem*, punkt 82.

23 Achbita kohtuotsuse punktid 31 ja 34.

vahet tegevat, osutades „*usutunnistusele või veendumustele*“, samuti nagu diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 punktis 4 on sätestatud „*usulised või filosoofilised veendumused, poliitilised veendumused*“? Kas direktiivi 2000/78 artiklit 1 tuleb lõppkokkuvõttes tõlgendada nii, et usutunnistus ja veendumused on ühe ja sama kaitstud kriteeriumi kaks tahku, või vastupidi nii, et usutunnistus ja veendumused kujutavad endast kahte eraldiseisvat kriteeriumi, mis on ühelt poolt usutunnistuse kriteerium, sealhulgas sellega seotud veendumused, ja teiselt poolt mis tahes veendumuste kriteerium?

- 43 Vastus sellele küsimusele on otsustava tähtsusega, kuna kui usutunnistus liigitatakse samasse kategooriasse kui muud kui usulised veendumused, piirab see võrdlusaluse otsimise ulatust. Sellest tuleneks asjaomastele isikutele tagatud kaitse taseme langemine. Sellise eeskirja nagu vaidlusalune eeskiri olemasolu korral ei saaks töötajat, kes väidab end järgivat teatud usutunnistust, võrrelda töötajaga, keda ajendavad filosoofilised veendumused või poliitilised veendumused.
- 44 Viimaks, kui asuda seisukohale, et usutunnistus ja veendumused on direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses ühe ja sama kaitstud kriteeriumi kaks tahku, tuleb märkida, et selline ei ole riigisisises õiguses tõlgendus diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 punktis 4, milles on selgelt sätestatud „*usulised või filosoofilised veendumused, poliitilised veendumused*“. Arvestades, et usulistele, filosoofilistele ja poliitilistele veendumustele eraldi tagatav kaitse tugevdab selle kaitse taset, tuues välja nende eripära ja muutes need nähtavamaks, siis kas ei peaks olema liikmesriigi kohtul õigus jätkata sellise mitmekesisuse edendamist õiguse rakendamisel faktilistele asjaoludele?
- 45 Direktiiviga 2000/78 on kehtestatud „*miinimumnõuded*“, andes liikmesriikidele võimaluse kehtestada soodsamaid sätteid või säilitada need, ning selle „*rakendamisega ei või põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist*“ (põhjendus 28). See kajastub direktiivi artiklis 8, milles on sätestatud:

„1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted.

2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitstuse taseme alandamist, mis käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriikides juba varem olemas.“

- 46 Eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes ja et paremini määratleda käesoleva kohtuasja keskmises olevat otsese diskrimineerimise mõistet, tuleb Euroopa Kohtule esitada järgmised eelotsuse küsimused.

4. Eelotsuse küsimused

1. Kas nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja

- kutsealale pääsemisel, artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et usutunnistus ja veendumused on ühe ja sama kaitstud kriteeriumi kaks tahku, või vastupidi nii, et usutunnistus ja veendumused kujutavad endast kahte eraldiseisvat kriteeriumi, mis on ühelt poolt usutunnistuse kriteerium, sealhulgas sellega seotud veendumused, ja teiselt poolt mis tahes veendumuste kriteerium?
2. Juhul kui nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et usutunnistus ja veendumused on ühe ja sama kaitstud kriteeriumi kaks tahku, siis kas see takistab liikmesriigi kohtul tõlgendada sama direktiivi artikli 8 alusel ja selleks, et hoida ära diskrimineerimiskeelu pakutava kaitse taseme alandamist, riigisisest õigusnormi, nagu seda on 10. mai 2007. aasta seaduse, mis käsitleb võitlust teatud diskrimineerimise vormide vastu, artikli 4 punkt 4, jätkuvalt nii, et usulised, filosoofilised ja poliitilised veendumused kujutavad endast eraldiseisvaid kaitstud kriteeriume?
 3. Kas nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 2 lõike 2 punkti a võib tõlgendada nii, et äriühingu tööeeskirjas sisalduv ettekirjutus, mis keelab töötajatel „väljendada kuidagi, ei sõnades, riietusega ega muul viisil oma mis tahes usulisi, filosoofilisi või poliitilisi veendumusi“, kujutab endast otsest diskrimineerimist, kui selle sise-eeskirja konkreetsest rakendamisest ilmneb, et:
 - a) töötajat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kes ei tunnista ühtegi usku, ei oma ühtegi filosoofilist veendumust ega oma ühtegi poliitilist kuuluvust ning kellel seetõttu ei ole mingit vajadust kanda mis tahes poliitilist, filosoofilist ega religioosset tunnust?
 - b) töötajat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kellel on mingi filosoofiline või poliitiline veendumus, kuid kelle vajadus seda avalikult kuulutada nähtavat (alatooniga) tunnust kandes on väiksem või isegi olematu?
 - c) töötajat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kes tunnistab teist usku või isegi sama usku, kuid kelle vajadus seda avalikult kuulutada nähtavat (alatooniga) tunnust kandes on väiksem või isegi olematu?
 - d) eeldades, et veendumus ei pruugi tingimata olla usulist, filosoofilist või poliitilist laadi ja et see võib olla muust kategooriast (kunstiline, esteetiline, spordialane, muusikaline jne), siis töötajat, kes soovib

kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kellel on muu veendumus kui usuline, filosoofiline või poliitiline veendumus ning kes kuulutab seda riietusega?

- e) lähtudes põhimõttest, et usuliste veendumuste kuulutamise vabaduse negatiivne aspekt tähendab ka seda, et isikut ei saa sundida avaldama oma usulist kuuluvust või usulisi veendumusi, siis töötajat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes pearätti, mis ei ole iseenesest selle usutunnistuse ühemõtteline sümbol, kuna teine töötaja võib otsustada seda kanda esteetilistel ja kultuurilistel või isegi tervislikel põhjustel ning et see ei erine tingimata harilikust bandana-rätikust, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kes kuulutab oma usulist, filosoofilist või poliitilist veendumust sõnades, sest pearätti kandva töötaja puhul rikutakse sellega usuvabadust veelgi sügavamalt EIÕK artikli 9 lõike 1 kohaselt, arvestades, et välja arvatud juhul, kui lasta eelarvamustel võimutseda, ei ole pearätti veendumust väljendav tähendus ilmselge ja võib ilmned kõige sagedamini üksnes siis, kui selle kandja on sunnitud oma põhjused tööandjale teatavaks tegema?
- f) töötajat, kes soovib kasutada oma usuvabadust, kandes nähtavat (alatooniga) tunnust, antud juhul pearätti, koheldakse vähem soodsalt kui teist töötajat, kes tunnistab sama usku ja kes otsustab seda kuulutada habet kandes (asjaolu, mis ei ole vastupidi riietusega kuulutamisele sise-eeskirjas sõnaselgelt keelatud)?