



Kohtujurist Kokott'i sõnul võib pearäti kandmise keeld äriühingus olla lubatav

Kui keeld põhineb äriühingu üldisel töökorral, mis keelab nähtavate poliitiliste, filosoofiliste ja usuliste tunnuste kandmise töökohal, võib see olla õigustatud, et viia ellu tööandja järgitavat usutunnistuse ja veendumuste neutraalsuse õiguspärast poliitikat

Islamiusku Samira Achbita töötas administraatorina Belgia äriühingus G4S Secure Solutions, kes pakub valve- ja turvateenuseid, kuid ka administraatoriteenuseid. Kui ta pärast kolmeaastast töötamist nõudis luba ilmuda tööle islami pearätiga, öeldi tema tööleping üles, kuna G4S-is kehtib nähtavate usuliste, poliitiliste ja filosoofiliste tunnuste kandmise keeld. Koos Belgia võrdsete võimaluste eest ja rassismi vastu võitlemise keskusega nõudis ta Belgia kohtutes G4S-ilt kahju hüvitamist, kahes esimeses kohtuastmes edutult. Nüüd menetleb asja Belgia kassatsioonikohus, kes pöördub sellega seoses Euroopa Kohtu poole, et viimane täpsustaks liidu õiguses sätestatud usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keeldu.¹

Kohtujurist Juliane Kokott asub oma täna avaldatud ettepanekus seisukohale, et tegemist **ei ole otsese diskrimineerimisega** usutunnistuse alusel, kui islamiusku naistöötajal keelatakse kanda töökohal islami pearätti, kui see keeld põhineb äriühingu üldisel töökorral, mis keelab nähtavate poliitiliste, filosoofiliste ja usuliste tunnuste kandmise töökohal ning ei tugine stereotüüpidele ja eelarvamustele ühe või mitme teatava usutunnistuse või usuliste veendumuste suhtes üldiselt. Sellisel juhul ei ole nimelt tegemist halvema kohtlemisega *usutunnistuse tõttu*.

Kõnealune keeld võib küll kujutada endast **kaudset diskrimineerimist** usutunnistuse alusel², selline diskrimineerimine **võib aga**³ **olla õigustatud**, et viia asjaomases äriühingus ellu tööandja järgitavat usutunnistuse ja veendumuste neutraalsuse õiguspärast⁴ poliitikat, kui seejuures järgitakse proportsionaalsuse põhimõtet.

Sellisel juhtumil nagu käesolev on **proportsionaalsuse hindamine** delikaatne asi, mille puhul peaks Euroopa Kohus jätma siseriiklikele institutsioonidele – eelkõige siseriiklikele kohtutele – teatava kaalutlusruumi, mida nad võivad kasutada liidu õiguse nõudeid rangelt järgides. Seega **on lõpuks Belgia kassatsioonikohtu ülesanne** kõiki konkreetse juhtumi olulisi asjaolusid (eelkõige usulise tunnuse suurust ja silmatorkavust, S. Achbita töö laadi ja konteksti, milles ta peab seda tegema) ning ka Belgia rahvuslikku identiteeti arvestades leida vastandlike huvide vahel õige tasakaal.

Küll aga ei saa kohtujurist Kokotti sõnul põhimõtteliselt olla kahtlusi, et käesolevas asjas vaidlusalune keeld on **sobiv** G4S-i järgitava usutunnistuse ja veendumuste neutraalsuse kui

¹ Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79). Lihtsuse huvides räägitakse allpool üksnes „diskrimineerimisest usutunnistuse alusel“.

² Faktiliselt on selline regulatsioon nimelt sobiv, et kohelda teatavate usutunnistuste või veendumustega isikuid – käesolevas asjas islamiusku naistöötajaid – teiste töötajatega võrreldes ebasoodsamalt.

³ Oluline, määrav ja õigustatud kutsenõue direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 1 tähenduses.

⁴ Käesolevas asjas kõnealune neutraalsuspoliitika ei ulatu ettevõtlusalase kaalutlusruumi piiridest kaugemale. G4S-i puhul on neutraalsuspoliitika lausa vältimatu ning nimelt mitte ainult tema klientide mitmekesisuse tõttu, vaid ka sealjuures G4S-i töötajate teostatavate tegevuste erilise laadi tõttu. Neid iseloomustab pidev silmast-silma kontakt kolmandate isikutega ja nad kujundavad nii G4S-i enda imago, kuid eelkõige tema klientide asjaomast kuvandit avalikkuse silmis.

õiguspärase eesmärgi saavutamiseks. Keeld on ka **vajalik** meede ettevõtja sellise poliitika elluviimiseks. Euroopa Kohtu menetluses ei ilmnenu vähem koormavaid ja siiski sama sobivaid alternatiive.

Mis puudutab viimaks **proportsionaalsust kitsamas tähenduses**, siis räägib kohtujurist Kokotti arvates paljugi selle poolt, et käesolevas asjas vaidlusalune keeld ei kahjusta ülemäära asjaomaste naistöötajate õigustatud huve ning seda tuleb seega pidada proportsionaalseks.

Usk on paljude inimeste jaoks küll identiteedi tähtis osa ja usuvabadus üks demokraatliku ühiskonna põhialuseid.

Samal ajal kui töötaja ei saa oma tööandja ruumidesse sisenedes oma sugu, nahavärvi, etnilist päritolu, seksuaalset sättumust, vanust või puuet „garderoobi ära anda“, võib temalt tema usuvabaduse kasutamise osas töökohal siiski eeldada teatavat tagasihoidmist, olgu see siis seoses usutavadega, usust motiveeritud tegutsemisviisidega või – nagu käesolevas asjas – seoses tema riietusega. Tagasihoidmise ulatus, mida saab töötajalt nõuda, sõltub asjaomase üksikjuhtumi kõikide tähtsate asjaolude arvessevõtmisest.

MÄRKUS: Kohtujuristi ettepanek ei ole Euroopa Kohtule siduv. Kohtujuristi ülesanne on täiesti sõltumatult teha Euroopa Kohtule ettepanekuid talle määratud asjade õigusliku lahenduse kohta. Euroopa Kohtu kohtunikud asuvad selles kohtuasjas nõu pidama. Kohtuotsus tehakse hiljem.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda nende menetluses olevate kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda siseriiklikku kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on siseriikliku kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teistele siseriiklikele kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Ettepaneku [terviktekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle ettekandmise päevast.

Täiendavat teavet annab Gitte Stadler, ☎(+352) 4303 3127

Video ettepaneku ettekandmisest on kättesaadav agentuuri „[Europe by Satellite](#)“ kaudu ☎(+32) 2 2964106