



EUROOPA LIIDU
KOHUS

EUROOPA KOHUS JA VÕRDNE KOHTLEMINE



SISSEJUHATUS

Alates 1952. aastast hoolitseb Euroopa Liidu Kohus selle eest, et liikmesriikides järgitaks liidu õigust ja et seda kohaldataks õigesti. Ta on mitmes kohtuotsuses leidnud, et liidu õiguses ette nähtud diskrimineerimiskeeldusid ei ole järgitud, ning on neid keelde tugevdanud. Selles brošüüris tutvustatakse valikut Euroopa Kohtu olulistest kohtuotsustest, mis on rühmitatud diskrimineerimise liikide järgi.



Kodakondsuse alusel
diskrimineerimine

Kodakondsuse alusel diskrimineerimise keeld on Euroopa integratsiooni nurgakivi: iga liidu kodanik, kes elab seaduslikult liikmesriigis, mille kodanik ta ei ole, võib tugineda sellele keelule kõigis liidu õiguse kohaldamisalasse kuuluvates olukordades. Selline diskrimineerimine võib olla otsene selles mõttes, et erinev kohtlemine on otseselt seotud kodakondsusega, või kaudne, kui kohtlemine sõltub näiteks elukohariigist. Seda teemat on Euroopa Kohus korduvalt käsitletud.

1989. aastal leidis Euroopa Kohus, et Briti **turistil**, keda tundmatud isikud Pariisi metroos ründasid ja raskelt vigastasid, on samasugune õigus saada Prantsuse riigilt hüvitist nagu Prantsuse kodanikul. Nimelt peab niisugune turist saama kasutada teenuseid väljaspool oma riiki ja ta võib seetõttu tugineda kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelule ([2. veebruari 1989. aasta kohtuotsus Cowan, 186/87](#)).

Kuulsas 1995. aasta kohtuotsuses Bosman leidis Euroopa Kohus muu hulgas, et kodakondsuse alusel diskrimineerimise keeluga on vastuolus spordiliitude kehtestatud selliste eeskirjade kohaldamine, mille kohaselt võivad **jalgpalliklubid** spordiliitude korraldatavate võistluste mängudes kasutada vaid piiratud arvu teiste liikmesriikide kodanikest elukutselisi mängijaid ([15. detsembri 1995. aasta kohtuotsus Bosman, C-415/93](#)).

1998. aastal töötas Euroopa Kohus välja põhimõtte, et iga liikmesriigi kodanik võib tugineda liidu kodakondsusele, et kaitsta ennast olukorras, kus teine liikmesriik diskrimineerib teda tema kodakondsuse alusel. Nõnda otsustas Euroopa Kohus, et Saksamaal seaduslikult elav Hispaania kodanikust ema võib tugineda kodakondsuse alusel diskrimineerimise keelule, kui talle keeldutakse maksmast Saksa **lapsetoetust** põhjendusel, et tal puudub elamisluba, samas kui sellist dokumenti ei nõuta Saksa kodanikelt ([12. mai 1998. aasta kohtuotsus Martinez Sala, C-85/96](#)).

Euroopa Kohus otsustas 2004. aastal, et liikmesriik diskrimineerib teiste liikmesriikide **keskharidusega isikuid**, kui ta ei anna neile võimalust astuda kõrgkooli samadel tingimustel kui selle riigi keskkooli lõpetanutele ([1. juuli 2004. aasta kohtuotsus komisjon vs. Belgia, C-65/03](#)).



Keeleline diskrimineerimine

24 ametliku keele kasutamine Euroopa Liidus on paratamatult tekitanud keelelise diskrimineerimise küsimusi, mida Euroopa Kohus on oma kohtupraktikas käsitlenud.

2012. aastal otsustas Euroopa Kohus, et Euroopa Liidu ametnike töölevõtmiseks **konkursiteadete** avaldamine kolmes keeles (saksa, inglise ja prantsuse) ning kohustus sooritada valikukatsed ühes nendest kolmest keelest kujutab endast keelelist diskrimineerimist ([27. novembri 2012. aasta kohtuotsus Itaalia vs. komisjon, C-566/10](#)).

Lisaks on Euroopa Kohus korduvalt otsustanud, et diskrimineerimiskeelu põhimõttega on vastuolus see, kui töötamiseks vajalik **keeleoskus** peab tingimata olema omandatud asjaomases liikmesriigis või peab olema tõendatud selle liikmesriigi väljastatud tõendiga ([28. novembri 1989. aasta kohtuotsus Groener, C-379/87](#) ja [6. juuni 2000. aasta kohtuotsus Angonese, C-281/98](#)).

Peale selle on Euroopa Kohus leidnud, et liikmesriik ei või nõuda, et kõik residendist ettevõtjaga sõlmitud **piiriülesed töölepingud** peavad olema koostatud selle riigi ametlikus keeles või ametlikes keeltes, kuna vastasel juhul on need lepingud tühised ([16. aprilli 2013. aasta kohtuotsus Las, C-202/11](#)).



Etnilise päritolu alusel diskrimineerimine

Liidu õigus võitleb rassi või etnilise päritolu alusel diskrimineerimise vastu eelkõige töökeskkonnas ning seoses kaupade ja teenuste kättesaadavusega. Euroopa Kohus on oma kohtupraktikas täpsustanud seda liiki diskrimineerimise ulatust.

2008. aastal leidis Euroopa Kohus, et otsese diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui tööandja teatab avalikult, et ta ei võta tööle teatava etnilise päritoluga töötajaid. Kohtuasi sai alguse ühe ettevõtte direktori avalikult tehtud avaldustest, mille kohaselt **keeldub** ettevõtte **tööle võtmast** välismaalasi, kuna klientidele on vastumeelne lubada neid garaažiuste paigaldamiseks oma kodudesse ([10. juuli 2008. aasta kohtuotsus Feryn, C-54/07](#)).

2015. aastal otsustas Euroopa Kohus, et tegemist võib olla etnilise päritolu alusel diskrimineerimisega, kui linnaosas, kus elab palju roma päritolu inimesi, on elektriarvestid paigaldatud ligipääsmatule kõrgusele (kuus kuni seitse meetrit), samas kui teistes linnaosades on samad arvestid paigaldatud ligipääsetavale kõrgusele. Sellise **praktika** tõttu on asjaomastel isikutel äärmiselt raske või isegi võimatu tutvuda oma elektritarbimise kontrollimiseks elektriarvesti näiduga ning ühtlasi on see praktika ka **solvav ja häbimärgistav**. Seoses sellega täpsustas Euroopa Kohus, et võrdse kohtlemise põhimõte ei ole kohaldatav mitte ainult teatava etnilise päritoluga inimeste suhtes, vaid ka nende isikute suhtes, kes küll sellesse etnilisse rühma ei kuulu, kuid kes koos esimesena mainitud isikutega kannatavad halvema kohtlemise all ([16. juuli 2015. aasta kohtuotsus CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).



**Sooline
diskrimineerimine**

Meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohta on Euroopa Kohtus välja kujunenud ulatuslik kohtupraktika.



Sooline diskrimineerimine

Naiste diskrimineerimine töökohal: üldpõhimõtted

Alates 1976. aastast on Euroopa Kohus otsustanud, et liidu õiguses ette nähtud meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõttel on **vahetu õigusmõju**, mistõttu saab sellele põhimõttele oma tööandja suhtes vahetult tugineda ([8. aprilli 1976. aasta kohtuotsus Defrenne, 43/75](#)).

Euroopa Kohus on tuvastanud, et osalise tööajaga töötajate väljajätmine ettevõtte pensioniskeemist võib endast kujutada naiste **kaudset diskrimineerimist**, kui see väljajätmine puudutab palju suuremal hulgal naisi kui mehi ning kui see ei ole objektiivselt põhjendatud teguritega, millel puudub igasugune seos soolise diskrimineerimisega ([13. mai 1986. aasta kohtuotsus Bilka, 170/84](#)).

Euroopa Kohus on mõõnnud võimalust, et avaliku teenistuse tegevusvaldkondades, kus asjakohasel ametiastmel on naisi vähem kui mehi, võib eelisjärjekorras edutada võrdse kvalifikatsiooniga naiskandidaate (**nn positiivne diskrimineerimine**), kui eelistamine ei ole automaatne ja tagatud on meeskandidaatide kandideerimistaotluste läbivaatamine, ilma et nende kandideerimist kohe alguses välistataks ([11. novembri 1997. aasta kohtuotsus Marschall, C-409/95](#)).



Sooline diskrimineerimine

Naiste diskrimineerimine töökohal: rasedad töötajad

1990. aastal otsustas Euroopa Kohus, et nii naise raseduse tõttu **tööle võtmata jätmine** kui ka töötaja töölepingu ülesütlemine samal põhjusel kujutavad endast otsest soolist diskrimineerimist ([8. novembri 1990. aasta kohtuotsused Dekker, C-177/88](#) ja [Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88](#)). Hiljem täpsustas Euroopa Kohus, et raseduse **tõttu töötaja töölepingu** ülesütlemise keeld on kohaldatav, sõltumata sellest, kas tööleping on sõlmitud tähtajaliselt või tähtajatult. Samamoodi on Euroopa Kohus leidnud, et tähtajalise lepingu **pikendamata jätmine** on diskrimineeriv, kui selle põhjuseks on töötaja rasedus ([4. oktoobri 2001. aasta kohtuotsus Jiménez Melgar, C-438/99](#) ja [Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Euroopa Kohus on samuti otsustanud, et raseduse ajal naise töölepingu ülesütlemine **rasedusega seotud haigusest** tuleneva töölt puudumise tõttu on keelatud sooline diskrimineerimine ([30. juuni 1998. aasta kohtuotsus Brown, C-394/96](#)). Peale selle on Euroopa Kohus täpsustanud, et naise töölepingu ülesütlemine raseduse ja/või lapse sünni tõttu on ebaseaduslik ka siis, kui sellest teatatakse alles pärast rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmist ([11. oktoobri 2007. aasta kohtuotsus Paquay, C-460/06](#)).

Lisaks on Euroopa Kohus otsustanud, et sellise töötaja töölepingu ülesütlemine, kes on **kunstliku viljastamise** protsessi lõppstaadiumis ja kes seetõttu töölt ajutiselt puudub, kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist, kuna selline protsess puudutab üksnes naisi ([26. veebruari 2008. aasta kohtuotsus Mayr, C-506/06](#)).

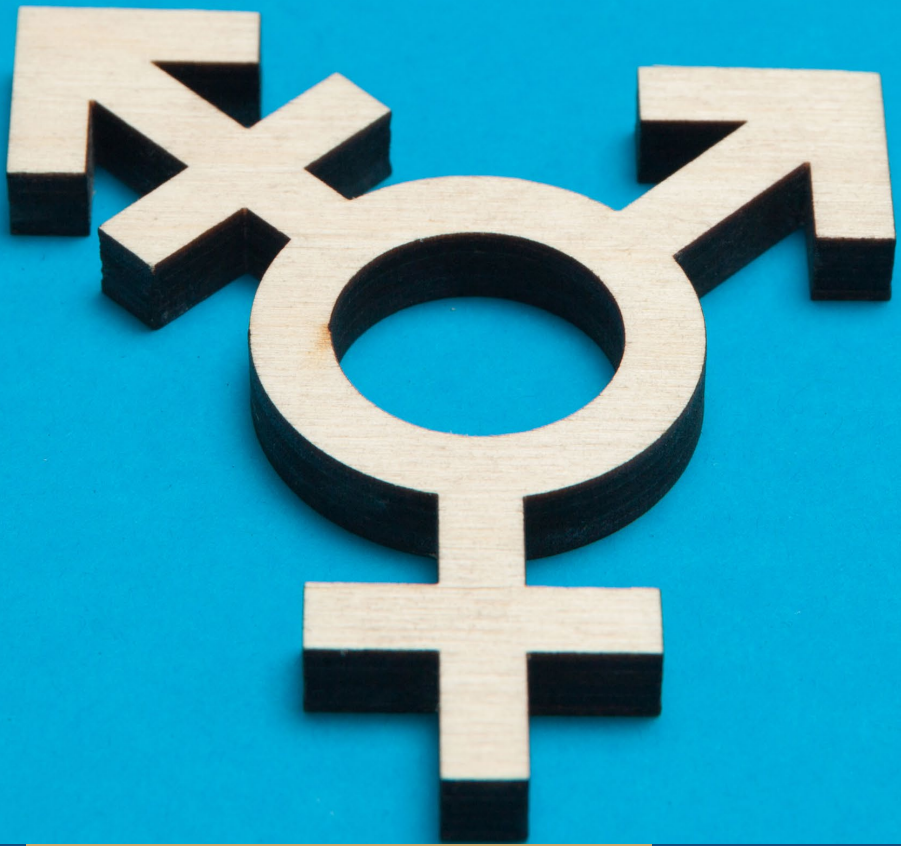


Sooline diskrimineerimine

Muud näited soolisest diskrimineerimisest: kindlustus ja relvajõud

Euroopa Kohus leidis 2011. aastal, et **kindlustuslepingutes** kindlustatud isiku soo arvessevõtmine riskitegurina kujutab endast diskrimineerimist. Sel põhjusel kohaldatakse liidus alates 21. detsembrist 2012 kindlustusmakseid ja hüvitisi, mis ei sõltu kindlustatud isiku soost ([1. märtsi 2011. aasta kohtuotsus Association belge des consommateurs Test-Achats jt, C-236/09](#)).

Euroopa Kohus täpsustas 1999. aastal, et relvajõudude korraldamisel ja juhtimisel peab järgima meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, isegi kui kuulumine teatavatesse üksustesse võib nende üksuste **tegevuse spetsiifiliste tingimuste** tõttu (näiteks ründerühm) olla reserveeritud üksnes meestele ([26. oktoobri 1999. aasta kohtuotsus Sirdar, C-273/97](#)). Igal juhul ei või täielikult välistada naiste töötamist **relvade kasutamisega** seotud sõjaväelistel ametikohtadel ([11. jaanuari 2000. aasta kohtuotsus Kreil, C-285/98](#)).



**Sooline
diskrimineerimine**

Diskrimineerimine sooidentiteedi muutumise tõttu

Euroopa Kohus otsustas 1996. aastal, et tööandja poolt **töölepingu ülesütlemine, mille põhjuseks on isiku soovahetus** või soovahetuse soov, kujutab endast diskrimineerimist, kuna seda isikut koheldakse ebasoodsamalt võrreldes teiste sellest soost isikutega, millesse kuuluvaks peeti teda enne tema operatsiooni ([30. aprilli 1996. aasta kohtuotsus P./S., C-13/94](#)).

2004. aastal otsustas Euroopa Kohus, et riigisisised õigusnormid, mis **transseksuaalide uut sooidentiteeti** ei tunnusta ja keelavad neil seega abielluda, on liidu õigusega vastuolus, kui nende tagajärjel jäävad need isikud ilma lese pensionist ([7. jaanuari 2004. aasta kohtuotsus K.B., C-117/01](#)). Sama suunda järgides otsustas Euroopa Kohus 2018. aastal, et sugu vahetanud isikut ei või selleks, et ta saaks tema omandatud soost isikutele ette nähtud vanuses vanaduspensioni, sundida kehtetuks tunnistama abielu, mille ta oli enne soovahetust sõlminud ([26. juuni 2018. aasta kohtuotsus MB, C-451/16](#)).



Seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimine

2015. aastal leidis Euroopa Kohus, et homoseksuaalsete ja biseksuaalsete meeste suhtes kehtiv alaline **vereloovutus**keeld võib kujutada endast diskrimineerimist, välja arvatud juhul, kui on teaduslikult tõendatud, et neil isikutel on suur oht nakatuda rasketesse nakkushaigustesse nagu eelkõige HIV, ning kui on järgitud proportsionaalsuse põhimõtet. Seega ei saa liikmesriik neid isikuid püsivalt kõrvale jätta, ilma et ta oleks kontrollinud, kas on olemas muid vähem piiravaid, kuid sama tõhusaid meetodeid, mis võimaldavad tuvastada HIV-viiruse esinemise veres vaatamata sellele, et esineb ajavahemik, mis järgneb viirusega nakatumisele ja mille jooksul jäävad loovutatud vere uurimisel kasutatavad biomarkerid hoolimata doonori nakatumisest negatiivseks (nn peiteaeg). Lisaks on küsimustiku ja doonoriga peetava personaalse vestluse abil teatud juhtudel võimalik ohtlik seksuaalkäitumine täpsemalt välja selgitada ([29. aprilli 2015. aasta kohtuotsus Léger, C-528/13](#)).

Peale selle on Euroopa Kohus otsustanud, et töötajal, kes on sõlminud oma samasoolise elukaaslasega **tsiviilpartnerluslepingu**, on õigus samadele eelistele, nagu antakse heteroseksuaalsetele töötajatele nende abiellumise puhul, nt lisapuhkusepäevadele ja toetusele, kui samasoolistel isikutel ei ole lubatud abielluda ja tsiviilpartnerlusleping on nende lisapuhkuste osas abieluga õiguslikult võrdsustatud ([12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay, C-267/12](#)).



**Puude
alusel diskrimineerimine**

Kuigi Euroopa Kohus defineeris mõiste „puue“ esimest korda 2006. aastal, muudeti seda definitsiooni 2013. aastal, et hõlmata määratlus, mis on ette nähtud Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioonis, mille liit ratifitseeris 2009. aastal. Euroopa Kohus on korduvalt analüüsinud puude alusel diskrimineerimise juhtumeid, mis on enamasti seotud töölepingu ülesütlemisega tööandja poolt.

Euroopa Kohus määratleb puuet kui püsivast füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirangut, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel. Teisalt on Euroopa Kohus rõhutanud, et haigust ei saa lihtsalt puudega samastada. Seevastu juhul, kui haigus või muu terviseprobleem vastab sellele määratlusele (mis võib olla nii näiteks rasvumuse korral), tuleb seda sõltumata selle laadist ja põhjusest pidada puudeks.

Isikut, kelle **tööleping öeldakse üles sellise** haiguse tõttu, diskrimineeritakse seega puude alusel ([11. juuli 2006. aasta kohtuotsus Chacón Navas, C-13/05](#); [11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus Ring ja Skouboe Werge, C-335/11 ja C-337/11](#); [18. detsembri 2014. aasta kohtuotsus FOA, C-354/13](#)).

Peale selle otsustas Euroopa Kohus 2008. aastal, et liidu õigus kaitseb töötajaid, keda diskrimineeritakse **nende lapse puude** tõttu. Otsese diskrimineerimise keeld ei ole nimelt piiratud üksnes nende isikutega, kes ise on puudega, vaid see hõlmab ka töötajaid, kes peavad hooldama oma puudega last ([17. juuli 2008. aasta kohtuotsus Coleman, C-303/06](#)).



Vanuse alusel diskrimineerimine

Vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõte on peamiselt kohaldatav töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas nii töölevõtmisel, töö tegemisel kui ka seoses pensioniõigustega.

Alates 2010. aastast on Euroopa Kohus korduvalt otsustanud, et üldjuhul ei ole võimalik kehtestada vanusepiiri **teatavatele ametikohtadele** töölevõtmiseks. Teisiti võib see olla juhul, kui eriliste füüsiliste võimete omamine on tööülesannete täitmiseks oluline ja määrav (nagu vahetult tulekahjusid kustutavad tuletõrjujad või politseinikud, kes täidavad füüsilise jõu kasutamist eeldavaid tööülesandeid) ([12. jaanuari 2010. aasta kohtuotsus Wolf, C-229/08](#); [13. novembri 2014. aasta kohtuotsus Vital Pérez, C-416/13](#); [15. novembri 2016. aasta kohtuotsus Salaberria Sorondo, C-258/15](#)).

Euroopa Kohus on aga möönnud, et 65 aasta vanuse isiku **kohustuslikus korras pensionile** saatmine võib olla lubatav, kui selle eesmärk on paremini jaotada põlvkondadevahelist tööhõivet ja eelkõige vähendada töötust, ning kui puudutatud isikud saavad piisavat vanaduspensioni ([16. oktoobri 2007. aasta kohtuotsus Palacios de la Villa, C-411/05](#)). Sama suunda järgides leidis Euroopa Kohus, et 65 aasta vanusepiir, mis on liidu õiguses ette nähtud reisijate-, kauba- või postiveo **pilootidele ärilises lennutranspordis**, on kehtiv. See on põhjendatud eesmärgiga tagada tsiviillennunduse ohutus ([5. juuli 2017. aasta kohtuotsus Fries, C-190/16](#)). Siiski otsustas Euroopa Kohus, et **liinipilootidele** pärast 60. eluaasta täitumist kutsetöö täielik keelamine kujutab endast vanuselist diskrimineerimist, kuna niisugune keeld läheb kaugemale sellest, mis on vajalik lennuohutuse kaitse tagamiseks ([13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt, C-447/09](#)).

Lisaks on Euroopa Kohus otsustanud, et eesmärk soodustada **vanemaealiste töötute** kutsealast integreerimist ei õigusta riigisiseseid õigusnorme, mis lubavad ilma piiranguteta sõlmida tähtjalisi töölepinguid kõigi 52aastaseks saanud töötajatega, olenemata sellest, kas nad olid enne lepingu sõlmimist töötud või mitte ja milline oli töötuse kestus ([22. novembri 2005. aasta kohtuotsus Mangold, C-144/04](#)).

Euroopa Kohus on diskrimineerimiseks pidanud ka seda, kui töötaja jäetakse **töölepingu ülesütlemise** hüvitisest ilma põhjusel, et ta võib saada vanaduspensioni ([12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Andersen, C-499/08](#)).

Viimaseks on Euroopa Kohus rõhutanud, et riigisisene kohus peab isegi eraõiguslike isikute vahelises vaidluses tagama vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte järgimise, **jättes vajaduse korral kohaldamata** kõik riigisiseseid õigusnormid, mis on selle põhimõttega vastuolus ([19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus Dansk Industri, C-441/14](#)).



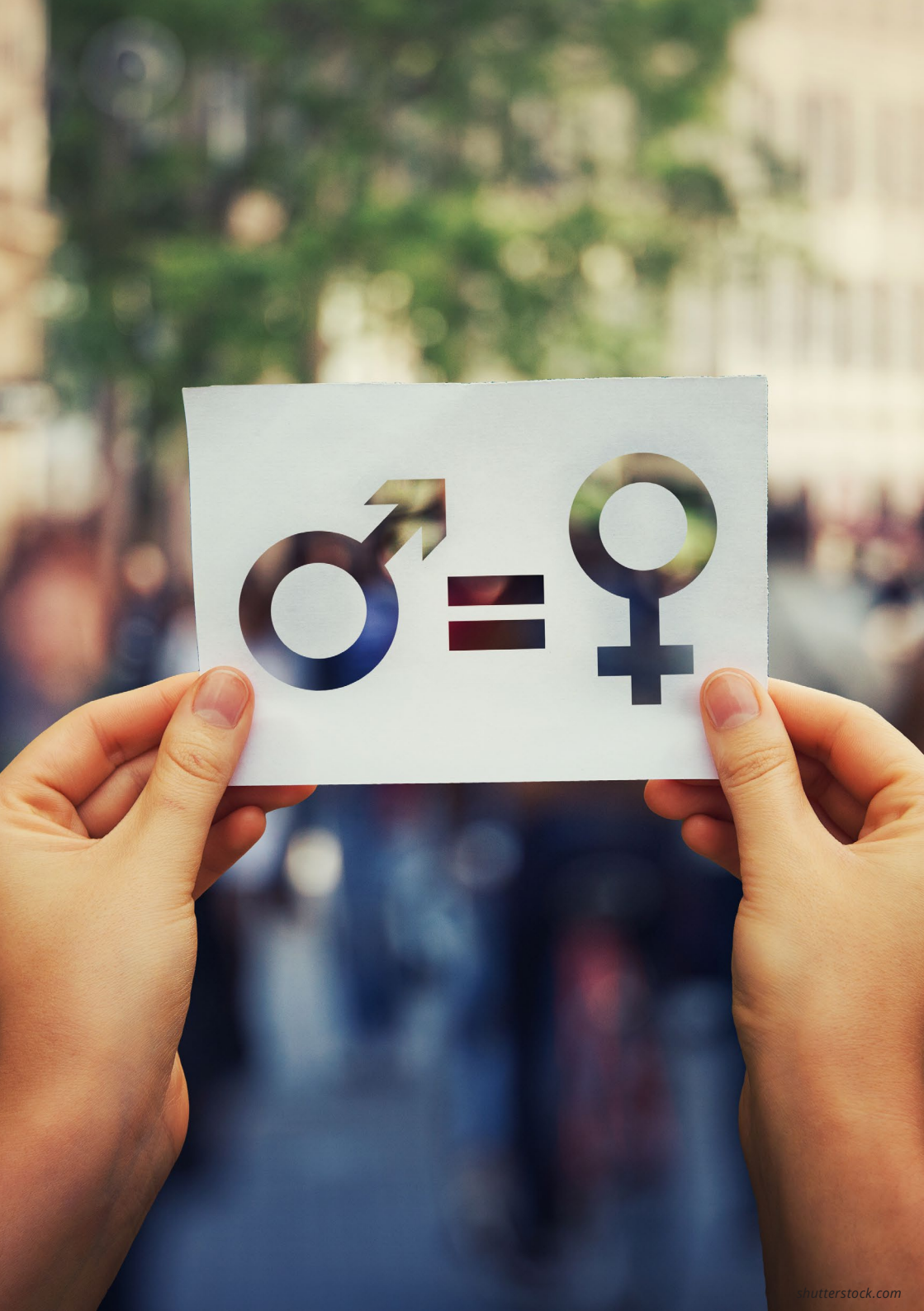
Usutunnistuse alusel diskrimineerimine

Euroopa Kohus on teinud mitu kohtuotsust, mis puudutavad usulist diskrimineerimist töölevõtmisel ja töölepingu ülesütlemisel.

Seoses töölevõtmisega on Euroopa Kohus otsustanud, et kirikus või usuorganisatsioonis tööle asumiseks kehtestatud usulise **kuuluvuse nõude** üle peavad riigi kohtud saama teostada tõhusat kontrolli. See nõue peab olema vajalik ning kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast asjasse puutuva kutsetegevuse laadi või selle toimumise tingimuste tõttu objektiivselt eeldatav ning olema kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega ([17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16](#)).

Seoses töölepingu ülesütlemisega on Euroopa Kohus leidnud, et katoliikliku haigla poolt katoliiklasest peaarsti töölepingu ülesütlemine sel põhjusel, et ta **abiellus** pärast lahutust **uuesti**, võib kujutada endast usutunnistuse alusel diskrimineerimist. Nimelt nõue, et katoliiklasest peaarst peab järgima katoliku kiriku käsitusest tulenevat abielu pühadust ja lahutamatust, ei näi olevat oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue. Euroopa Kohus täpsustas ka, et usutunnistuse alusel igasuguse diskrimineerimise keeld on põhiõiguste hartaga tunnustatud imperatiivne õiguse üldpõhimõte, mistõttu võib iga isik liidu õiguse kohaldamisalasse kuulvas vaidluses sellele keelule tugineda ([11. septembri 2018. aasta kohtuotsus IR, C-68/17](#)).

Juhtudel, mil töötajate töölepingud öeldi üles põhjusel, et nad kandsid **töökohal islami pearätti**, mõonis Euroopa Kohus, et ettevõtja võib üldjuhul sise-eeskirjaga keelata oma töötajatel nähtava poliitilise, filosoofilise või religioosse tunnuse kandmise. Selline üldine keeld ei kujuta endast otsest diskrimineerimist. See võib siiski kujutada endast **kaudset** diskrimineerimist, kui see seab teatava usutunnistusega isikud ebasoodsamasse olukorda. Kuid isegi sellisel juhul võib keeld olla põhjendatud, kui tööandja järgib suhetes oma klientidega neutraalset poliitikat ning keeld puudutab ainult neid töötajaid, kellel on klientidega visuaalne kontakt. Vajaduse korral peab tööandja kontrollima, kas tal on võimalik pakkuda asjaomasele isikule töökohta, kus sellist kokkupuudet ei ole. Samas täpsustas Euroopa Kohus, et diskrimineerimist välistavaks kutsenõudeks ei saa pidada ainuüksi tööandja tahet täita kliendi soov, et teda ei teenindaks enam islami pearätti kandev töötaja ([14. märtsi 2017. aasta kohtuotsused G4S Secure Solutions, C-157/15, ja Bougnaoui, C-188/15](#)).





EUROOPA LIIDU
KOHUS

Kommunikatsiooni direktoraat
Väljaannete ja elektroonilise meedia osakond

Juuni 2020

