



## **Kohtujurist Rantose arvates võib tööandja oma neutraalsuspoliitika raames lubada töötajatel kanda usulisi veendumusi väljendavaid väikesemõõdulisi tunnuseid**

**Kohtuasi C-804/18:** WABE, Avalikes huvides tegutsev ühing WABE haldab lastepäevakodusid. Ühing on erakondade ja religioonide suhtes neutraalne. IX on eripedagoog ja on töötanud WABE alates 2014. aastast. IX, kes on usutunnistusest moslem, otsustas 2016. aasta alguses hakata kandma islami pearätti ka töö juures. 2016. aasta oktoobrist kuni 2018. aasta maini oli ta lapsehoolduspuhkusel.

WABE võttis märtsis 2018 vastu „Neutraalsuse nõude täitmise juhendi“. Juhendiga keelati töötajatel poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavate tunnuste kandmine töökohal. Eeskätt peeti silmas ristiusu risti, islami pearätti või juudi kipat. Neutraalsuse nõudest tulenevad ettekirjutused ei kehti WABE halduskeskuses töötavate töötajate suhtes, kuna need töötajad ei puutu kokku klientidega.

IX, keda informeeriti WABE kehtestatud juhendist, keeldus pearätti peast võtmast ning pärast mitme noomituse tegemist kõrvaldati ta töölt.

Töötaja vaidlustas WABE otsuse Arbeitsgericht Hamburgis (Hamburgi töökohus, Saksamaa).

**Kohtuasi C-341/19:** Äriühing MH Müller Handels peab Saksamaal käsimüügiravimite, keemia- ja kosmeetikatoodete kauplusi. MJ, kes on islamiusuline, töötab selle ettevõtja juures alates 2002. aastast müügikonsultandi ja kassapidajana. 2014. aastal vanemapuhkusest naastes kandis ta islami pearätti, mida ta ei olnud varem teinud. Kuna ta keeldus pearätti peast võtmast, andis tööandja talle korralduse ilmuda tööle ilma silmatorkavate suuremõõduliste poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate tunnusteta.

MJ vaidlustas tööandja otsuse ning tööandja palus Bundesarbeitsgerichtil (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) jätta MJ hagi rahuldamata.

Need kaks kohut küsivad Euroopa Kohtult, kas ettevõtete eeskirjad on kooskõlas direktiiviga, mis käsitleb võrdset kohtlemist töö saamisel ja kutsealale pääsemisel<sup>1</sup>.

Täna esitatud ettepanekus tuleb kohtujurist Athanasios Rantos kõigepealt meelde, et direktiivi kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist muu hulgas usutunnistuse alusel. Euroopa Kohtu otsustele G4S Secure Solutions<sup>2</sup> ja Bougnaoui<sup>3</sup> viidates asub kohtujurist seisukohale, et poliitilisi, filosoofilisi või **usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste töökohal kandmise keeld, mis tuleneb eraõigusliku**

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), vt ka pressiteade nr [30/17](#).

<sup>3</sup> 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Bougnaoui ja Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs. Micropole Univers, [C-188/15](#), vt ka pressiteade nr [30/17](#).

**ettevõtte sise-eeskirjast, ei ole teatavaid usulistest nõuetest tulenevaid rõivastumisreegleid järgivate töötajate otsene diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel.**

Seejärel analüüsib kohtujurist küsimust, kas liidu õigusega on kooskõlas silmatorkavate ja suuremõõduliste poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate tunnuste töökohal kandmise keelamine ettevõtte neutraalsuspoliitika raames.

Kohtuotsuses G4S Secure Solutions pidas Euroopa Kohus silmas poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmist töökohal. Ta leidis, et selliste tunnuste kandmise keelamisega saab tagada neutraalsuspoliitika nõuetekohase kohaldamise, tingimusel et seda poliitikat tõesti järgitakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt. Euroopa Kohus ei ole silmatorkavate suuremõõduliste tunnuste kandmise keelu küsimuses seni otsust teinud.

Kohtuurist märgib, et see küsimus eeldab kontrollimist, kas keeld kanda väikesemõõdulisi nähtavaid tunnuseid on asjakohane. Ta leiab, et **tööandja suhtes klientidega poliitilise, filosoofilise ja usulise neutraalsuse poliitika järgimisega ei ole vastuolus see, kui töötajad kannavad usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid või mittenähtavaid, kuid väikesemõõdulisi tunnuseid, mis ei ole esmapilgul märgatavad.**

Kohtujuristi sõnul ei ole Euroopa Kohtu ülesanne täpselt määratleda sõna „väikesemõõduline“, kuna oluline võib olla tunnuse kandmise kontekst. Ent ta on arvamisel, et islami pearätt ei ole väikesemõõduline usutunnus. Seetõttu peab olukorda juhtumispõhiselt hindama liikmesriigi kohus.

Kohtujurist leiab, et kuigi poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste töökohal kandmise keeld on lubatud, on tööandjal ettevõtlusvabaduse raames ka õigus keelata vaid silmatorkavate ja suuremõõduliste tunnuste kandmine.

Kohtujuristi hinnangul **võib olla põhjendatud eraõigusliku ettevõtte sise-eeskiri, mis neutraalsuspoliitika raames keelab üksnes silmatorkavate ja suuremõõduliste poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate tunnuste kandmise töökohal.** Sellist keeldu tuleb järgida järjepidevalt ja süstemaatiliselt, mida peab kontrollima liikmesriigi kohus.

Viimasena analüüsis kohtujurist küsimust, kas liikmesriigid võivad kohaldada usuvabadust kaitsvaid riigisiseseid õigusnorme, kui nad hindavad eraõigusliku ettevõtte sise-eeskirjal põhinevat korraldust, mis keelab kanda poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid tunnuseid. Saksamaa põhiseaduse sätetest tuleneb, et tööandja soov järgida oma klientide suhtes usulise neutraalsuse poliitikat on põhimõtteliselt õigustatud üksnes siis, kui neutraalsuse puudumine tekitab talle majanduslikku kahju.

Kohtujuristi arvates tuleb arvesse võtta liikmesriikide seisukohtade mitmekesisust usuvabaduse kaitsmisel. Ta leiab, et Saksamaa riigisiseseid sätteid ei ole vastuolus direktiiviga, mis käsitleb võrdset kohtlemist töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Need sätted ei keela tööandja poliitilise, filosoofilise ja usulise neutraalsuse poliitikat, vaid kehtestavad selle poliitika rakendamisele üksnes täiendava nõude, mis käsitleb piisavalt konkreetse ohu olemasolu, et tööandjale või kolmandale isikule tekib majanduslik kahju.

Kohtujurist järeldab sellest, et **liikmesriigi kohus võib kohaldada usuvabadust kaitsvaid riigisiseseid põhiseadusnorme, kui ta hindab eraõigusliku ettevõtte sise-eeskirja, mis keelab töökohal kanda poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid tunnuseid. Need sätted ei tohi siiski nõrgendada direktiivis sätestatud diskrimineerimiskeelu põhimõtet – asjaolu, mida peab kontrollima liikmesriigi kohus.**

---

**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 kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda

**riigisisest** kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on **liikmesriigi** kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teistele **liikmesriikide** 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 Kohtujuristi ettepaneku ettelugemisest saab pildisalvestisi „[Europe by Satellite](#)” kaudu ☎(+32) 2 2964106*