



PRESSITEADE nr 181/23

Luxembourg, 28. november 2023

Euroopa Kohtu otsus kohtuasjas C-148/22 | Commune d'Ans

Usulisi veendumusi väljendavate tunnuste kandmine töökohas: ametiasutus võib otsustada keelata selliste tunnuste kandmise kõikidel töötajatel

Liikmesriigi kohtud kontrollivad, kas võetud meetmetega on usuvabadus ühitatud nimetatud keelu aluseks olevate õiguspäraste eesmärkidega

Täiesti neutraalse ametialase keskkonna loomiseks võib ametiasutus keelata kanda töökohas mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad maailmavaatelisi või usulisi veendumusi. Selline eeskiri ei ole diskrimineeriv, kui seda kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata kõigile selle asutuse töötajatele ja kui see piirdub ainult sellega, mis on tingimata vajalik.

Ansi kommuuni (Belgia) töötajal, kes täidab büroojuhataja ametikohal tööülesandeid ilma avaliku teenuse kasutajatega üldjuhul kokku puutumata, keelati kanda töökohas islami pearätti. Kohe selle järel muutis kommuun oma töösisekorda ja nõuab nüüd oma töötajatelt ranget neutraalsuse järgimist: keelatud on igasugune usu levitamine ning kõikidel töötajatel, kaasa arvatud nendel, kes kodanikega kokku ei puutu, on keelatud kanda silmatorkavaid tunnuseid, mis väljendavad ideoloogilist või usulist kuuluvust. Nimetatud isik palus tuvastada, et rikutud on tema usuvabadust ja et teda on diskrimineeritud.

Kohtuasja menetleval tribunal du travail de Liège'il (Liège'i töökohus, Belgia) tekkis küsimus, kas kommuuni rakendatud range neutraalsuse eeskiri põhjustab liidu õigusega¹ vastuolus olevat diskrimineerimist.

Euroopa Kohus vastas, et **range neutraalsuse poliitikat**, mida ametiasustus oma töötajatele rakendab, et luua oma asutuse sees täiesti neutraalne ametialane keskkond, **võib pidada õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatuks**. Samuti võib pidada põhjendatuks seda, kui mõni teine ametiasutus otsustab poliitika kasuks, millega lubatakse üldiselt ja vahet tegemata kanda veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid, muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi, ja seda ka juhul, kui puututakse kokku avaliku teenuse kasutajatega, või millega keelatakse niisuguste tunnuste kandmine üksnes olukordades, kus selliseid kokkupuuteid esineb.

Igal liikmesriigil ja igal piirkondlikul riigisisel üksusel talle antud pädevuse piires on **talle omases kontekstis** kaalutlusruum avaliku teenistuse neutraalsuse kujundamisel, mida ta soovib töökohas edendada. Seda eesmärki tuleb siiski järgida **järjepidevalt ja süstemaatiliselt** ning eesmärgi saavutamiseks võetud meetmed peavad piirduma ainult sellega, mis on **tingimata vajalik**.

Liikmesriigi kohtud peavad kontrollima, kas need nõuded on täidetud.

¹ [Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.](#)

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 teiste liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

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

Otsuse [terviktekst](#) ja kokkuvõte, juhul kui see koostatakse, on CURIA veebisaidil alates otsuse kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Marta Osleja, ☎ (+352) 4303 6005.

Kohtuotsuse kuulutamisest saab pildisalvestisi „[Europe by Satellite](#)” kaudu ☎ (+32) 2 2964106

Hoiame ühendust!

