



Keeldu kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid võib põhjendada tööandja vajadusega näidata suhetes klientidega üles neutraalsust või hoida ära konflikte kollektiivis

See põhjendus peab siiski vastama tööandja tegelikule vajadusele ning asjasse puutuvate õiguste ja huvide ühitamisel võivad liikmesriigi kohtud arvesse võtta liikmesriigile omast konteksti ja eelkõige usuvabadust kaitsvaid soodsamaid riigisiseseid sätteid

IX ja MJ, kes töötavad Saksa õiguse alusel asutatud äriühingutes vastavalt eripedagoogi ning müügikonsultandi ja kassapidajana, kandsid kumbki oma töökohas islami pearätti.

Kuna IXi tööandja WABE eV leidis, et sellise pearätti kandmine ei vasta lapsevanemate, laste ja kolmandate isikute suhtes järgitavale poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitikale, palus ta IXil pearätti eemaldada, ja kui viimane sellest keeldus, peatas ta kahel korral ajutiselt tema töösuhte ning tegi talle hoiatuse. Kui MJ keeldus töökohas pearätti eemaldamast, siis tema tööandja MH Müller Handels GmbH omakorda viis MJi kõigepealt üle teisele töökohale, kus ta võis pearätti kanda, ning seejärel saatis Müller Handel ta koju ja kohustas teda ilmuma tööle ilma mis tahes usulisi, poliitilisi või maailmavaatelisi veendumusi väljendavate silmatorkavate ja suuremõduliste tunnusteta.

IX esitas Arbeitsgericht Hamburgile (Hamburgi töökohus, Saksamaa) hagi, milles nõudis, et WABEt kohustataks tema toimikust eemaldama islami pearätti kandmist puudutavad hoiatused. MJ esitas omakorda liikmesriigi kohtutele hagi, milles palus tuvastada Müller Handeli korralduse õigusvastasus ja mõista välja hüvitis talle tekitatud kahju eest. Kuna MJ saavutas nendes kohtutes võidu, esitas Müller Handel Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse.

Selles kontekstis otsustasid mõlemad eelotsusetaotluse esitanud kohtud pöörduda Euroopa Kohtusse direktiivi 2000/78¹ tõlgendamiseks. Euroopa Kohtult küsiti eelkõige, kas ettevõtte sise-eeskiri, mis keelab töötajatel töökohas kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, kujutab endast töötajate, kes järgivad teatavaid usuettekirjutustest tulenevaid rõivastumisreegleid, otsest või kaudset diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste alusel, millistel tingimustel võib sellisest eeskirjast tulenev, kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev võimalik erinev kohtlemine olla põhjendatud ning milliseid asjaolusid tuleb arvesse võtta sellise erineva kohtlemise asjakohasuse hindamisel.

Euroopa Kohtu suurkoda täpsustas oma kohtuotsuses eelkõige, millistel tingimustel võib sellisest eeskirjast tulenev, kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine olla põhjendatud.

Euroopa Kohtu hinnang

Euroopa Kohus analüüsis esimesena seoses kohtuasjaga C-804/18, kas ettevõtte sise-eeskiri, mis keelab töötajatel töökohas kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid

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).

mis tahes nähtavaid tunnuseid, kujutab endast töötajate, kes järgivad teatavaid usuettekirjutustest tulenevaid rõivastumisreegleid, otsest usutunnistusel või veendumustel põhinevat diskrimineerimist, mis on direktiivi 2000/78² kohaselt keelatud.

Euroopa Kohus märkis selle kohta, et usutunnistuse või veendumuste väljendamiseks tunnuste või rõivaste kandmine on hõlmatud „mõtte-, südametunnistuse ja usuvabadusega“³. Lisaks on direktiivi 2000/78 kohaldamisel terminid „usutunnistus“ ja „veendumused“ käsitatavad ühe ja sama diskrimineerimise põhjuse kahe tahuna.

Peale selle tuletas Euroopa Kohus meelde oma kohtupraktikat, mille kohaselt ei kujuta niisugune eeskiri endast otsest diskrimineerimist, kui see on vahet tegemata suunatud veendumusi väljendavatele mis tahes tunnustele ning kohtleb samamoodi kõiki ettevõtja töötajaid, kohustades neid üldiselt ja vahet tegemata kandma neutraalset riietust, mis välistab selliste tunnuste kandmise. Euroopa Kohus leidis, et seda järeldust ei sea kahtluse alla kaalutlus, et teatud töötajad järgivad usuettekirjutusi, mis nõuavad teatud rõivaste kandmist. Nimelt, kuigi selline eeskiri, nagu on kirjeldatud eespool, võib küll tekitada niisugustele töötajatele erilist ebamugavust, ei mõjuta see asjaolu järeldust, et seesama eeskiri, mis väljendab ettevõtja neutraalsuse poliitikat, ei too üldjuhul kaasa töötajate erinevat kohtlemist, mis põhineb kriteeriumil, mis on lahutamatu seotud usutunnistuse või veendumustega.

Käesoleval juhul näis, et kõnealust eeskirja kohaldati üldiselt ja vahet tegemata, kuna asjasse puutuv tööandja nõudis ka töötajalt, kes kandis kristlikku risti, et ta eemaldaks selle tunnuse, ja see töötaja eemaldas selle. Euroopa Kohus järeldas, et neil asjaoludel ei kujuta selline eeskiri, nagu on kõne all põhikohtuasjas, endast teatavaid usuettekirjutustest tulenevaid rõivastumisreegleid järgivate töötajate otsest diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste alusel.

Euroopa Kohus analüüsis teisena, kas sellisest sise-eeskirjast tulenev, kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine⁴ võib olla põhjendatud tööandja sooviga järgida oma suhetes klientide või kasutajatega poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitikat, et arvestada nende õiguspärase ootusega. Ta vastas jaatavalt, tuues samas esile asjaolud, mis on selle järelduse eelduseks.

Sellega seoses märkis Euroopa Kohus kõigepealt, et tööandja soovi näidata suhetes klientidega üles poliitilist, maailmavaatelist või usulist neutraalsust, võib pidada õiguspäraseks eesmärgiks. Euroopa Kohus täpsustas siiski, et ainuüksi sellest soovist kui sellisest ei piisa, et objektiivselt põhjendada kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist, kuna sellise põhjenduse objektiivsuse saab tuvastada üksnes tööandja *tegeliku vajaduse* korral. Sellise vajaduse tuvastamisel on asjakohased eelkõige klientide või kasutajate õigused ja õiguspärane ootus ning täpsemalt hariduse valdkonnas lapsevanemate soov lasta oma lastega tegeleda isikutel, kes ei väljenda lastega kokku puutudes oma usutunnistust või veendumusi.

Niisuguse vajaduse hindamisel on eriti oluline, et tööandja oleks tõendanud, et sellise neutraalsuse poliitika puudumise korral kahjustataks tema ettevõtlusvabadust⁵, sest võttes arvesse tema tegevuse laadi või konteksti, milles see toimub, tekivad tema jaoks ebasoodsad tagajärjed.

Euroopa Kohus täpsustas seejärel, et erinev kohtlemine peab olema sobiv tagamaks neutraalsuse poliitika õige kohaldamine, mis eeldab, et seda poliitikat järgitakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt. Lõpuks peab keeld kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid piirduma sellega, mis on tingimata vajalik nende ebasoodsate tagajärgede tegeliku ulatuse ja raskuse seisukohast, mida tööandja püüab sellise keeluga vältida.

² Direktiivi 2000/78 artikkel 1 ja artikli 2 lõike 2 punkt a.

³ Tagatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 10.

⁴ Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, mille kohaselt on keelatud mis tahes kaudne diskrimineerimine muu hulgas usutunnistuse või veendumuste alusel, välja arvatud juhul, kui kriteeriumil või taval, millest diskrimineerimine tuleneb, on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

⁵ Tunnustatud põhiõiguste harta artiklis 16.

Kolmandana analüüsis Euroopa Kohus seoses kohtuasjaga C-341/19, kas usutunnistusel või veendumustel põhinev kaudne diskrimineerimine, mis tuleneb ettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid eesmärgiga tagada neutraalsuse poliitika selles ettevõttes, võib olla põhjendatud üksnes juhul, kui selline keeld hõlmab niisuguseid veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, või võib olla lubatud ka keeld, mis piirdub silmatorkavate ja suuremõõduliste tunnuste kandmisega, kui seda keeldu rakendatakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt.

Kohus rõhutas sellega seoses, et niisugune piiratud keeld võib tugevamalt mõjutada isikuid, kes on liitunud usu-, maailmavaatelse või ilmaliku vooluga, mis näeb ette teatud rõivaeseme või silmatorkava suuremõõdulise tunnuse, nagu peakatte kandmise. Seega juhul, kui eespool nimetatud veendumusi väljendavate silmatorkavate suuremõõduliste tunnuste kandmise kriteerium on lahutamatu seotud ühe või mitme kindla usutunnistuse või veendumusega, toob keeld sellise kriteeriumi alusel neid tunnuseid kanda kaasa selle, et teatavaid töötajaid koheldakse nende usutunnistuse või veendumuste alusel vähem soodsalt kui teisi, ning see on võrdsustatav otsese diskrimineerimisega, mis ei saa olla põhjendatud.

Juhul kui otsest diskrimineerimist ei peaks siiski tuvastatama, märkis Euroopa Kohus, et selline erinev kohtlemine, nagu on kõne all põhikohtuasjas, on juhul, kui see toob kaasa konkreetse usutunnistuse või konkreetsete veendumustega isikute ebasoodsama kohtlemise, käsitatav kaudse diskrimineerimisena, mis võib olla põhjendatud üksnes juhul, kui keeld hõlmab poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid. Kohus tuletas sellega seoses meelde, et neutraalsuse poliitika ettevõttes võib kujutada endast õiguspärast eesmärki ja peab vastama ettevõtja tegelikule vajadusele, nagu kollektiivis konfliktide ärahoidmine või tööandja neutraalne kuvand suhetes klientidega, et kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist objektiivselt põhjendada. Selleks et niisugust poliitikat tõhusalt järgida, ei tohi ükski poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendav nähtav tunnus olla lubatud, kui töötajad puutuvad kokku klientidega või puutuvad kokku üksteisega, kuna mis tahes tunnuse kandmine, isegi kui see on väikesemõõduline, seab ohtu eeskirja võime saavutada taotletav eesmärk.

Neljandana leidis Euroopa Kohus, et usuvabadust kaitsvaid riigisiseseid õigusnorme võib soodsamate sätetena⁶ arvesse võtta selle hindamisel, kas kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine on asjakohane. Selle kohta märkis ta esiteks, et analüüsid, kas poliitilise, maailmavaatelse ja usulise neutraalsuse poliitika kohaldamise tagamiseks mõeldud meetmest tulenev piirang on direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tähenduses asjakohane, tuleb arvesse võtta erinevaid asjasse puutuvaid õigusi ja vabadusi ning liikmesriigi kohtud peavad kõiki toimumaterjale silmas pidades võtma arvesse asjasse puutuvaid huve ja piirama asjasse puutuvate vabaduste piiranguid sellega, mis on tingimata vajalik. See võimaldab tagada, et kui tegemist on mitme aluslepingutes tunnustatud põhiõiguse ja põhimõttega, arvestatakse proportsionaalsuse põhimõtte järgimise hindamisel erinevate õiguste ja põhimõtete kaitsega seotud nõuete ühitamise vajadust ning nende vahelist õiglast tasakaalu. Kohus tõdes teiseks, et kuna liidu seadusandja ise ei sätestanud direktiivis 2000/78, kuidas peaks toimuma vajalik ühitamine mõtte-, veendumuste ja usuvabaduse ning õiguspäraste eesmärkide vahel, millele võib tugineda ebavõrdse kohtlemise põhjendamisel, ning jättis sellise ühitamise liikmesriikide ja nende kohtute hooleks, võimaldas liidu seadusandja võtta arvesse igale liikmesriigile omast konteksti ja anda igale liikmesriigile ühitamise raames kaalutusruumi.

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

⁶ Direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses, milles on silmas peetud direktiivi sätetest soodsamaid võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvaid sätteid. Nii on see näiteks riigisiseste sätete puhul, mis seavad kaudselt usutunnistusel põhineva erineva kohtlemise põhjendatuse sõltuvusse rangematest nõuetest kui direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkt i.

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.

Otsuse [terviktekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle kuulutamise päevast.

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

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