



PRESSITEADE nr 167/22

Luxembourg, 13. oktoober 2022

Euroopa Kohtu otsus kohtuasjas C-344/20 | S.C.R.L. (usuline riietus)

Ettevõttesisene reegel, mis keelab usulisi, maailmavaatelisi või poliitilisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmise, ei kujuta endast otsest diskrimineerimist, kui seda kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata kõikide töötajate suhtes

Euroopa Kohtu sõnul tuleb usutunnistust ja veendumusi pidada üheksainsaks diskrimineerimispõhjuseks, et mitte nõrgendada üldist raamistikku võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, mis on kehtestatud liidu õigusega, konkreetsemalt direktiiviga 2000/78

Vaidlus islamiusku naise L.Fi, kes kannab islami pearätti, ning sotsiaaleluruume haldava ühistu S.C.R.L. vahel sai alguse 2018. aastal. Vaidlus on seotud sellega, et L.Fi spontaanset praktikataotlust ei võetud arvesse, sest ta oli vestluse käigus avaldanud, et ta keelduks oma pearätti eemaldamast, et järgida S.C.R.Lis kehtestatud neutraalsuspoliitikat, mis on ette nähtud S.C.R.Li töökorralduse reeglites.

Mõni nädal hiljem uuendas L.F. oma praktikataotlust S.C.R.Lile, tehes ettepaneku, et ta kannab muud liiki peakatet, millega ei nõustutud, sest S.C.R.Li ruumides ei ole lubatud kanda ühtegi peakatet, olgu tegu mütsi, kübara või salliga.

L.F. teatas diskrimineerimisest Belgias diskrimineerimisvastase võitluse alal pädevale sõltumatule avalik-õiguslikule asutusele ning esitas seejärel Tribunal du travail francophone de Bruxelles'ile (Brüsseli prantsuskeelne töökohus) rikkumise lõpetamise hagi, tuues esile praktikalepingu sõlmimata jätmise, mida ta pidas otseselt või kaudselt usulistest veendumustest põhjustatuks, ning heitis S.C.R.Lile ette diskrimineerimisvastase üldseaduse sätete rikkumist.

Brüsseli prantsuskeelne töökohus küsis Euroopa Kohtult, kas võrdset kohtlemist töö saamisel ja kutsealale pääsemisel käsitlevas direktiivis¹ kasutatud sõnu „usutunnistus või veendumused“ tuleb tõlgendada kui ühe ja sama kaitstud kriteeriumi kahte tahku või vastupidi kui kahte eraldiseisvat kriteeriumi. Veel küsis ta Euroopa Kohtult, kas S.C.R.Li töökorralduse reeglites sisalduv keeld kanda alatooniga tunnust või riietust kujutab endast otsest diskrimineerimist usutunnistuse alusel.

Euroopa Kohus leidis tänases kohtuotsuses, et direktiivi 2000/78 artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et selles kasutatud sõnad „usutunnistus või veendumused“ väljendavad **ühtainsat diskrimineerimispõhjust**, mis hõlmab nii **usulisi veendumusi** kui ka **maailmavaatelisi või vaimseid veendumusi**. Seoses sellega tuletas ta meelde, et kohtupraktikast nähtuvalt **tuleb** „usutunnistuse või veendumuste“ alusel diskrimineerimise põhjust **eristada** „poliitilistest või muudest arvamustest“ tulenevast põhjustest.

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).

Viidates konkreetsetele kohtuotsustele G4S Secure Solutions² ning Wabe ja MH Müller Handel³, märkis Euroopa Kohus, et ettevõtte töökorralduse reegel, millega keelatakse töötajatel väljendada sõnades, riietusega või muul viisil oma usulisi või maailmavaatelisi veendumusi, millised need ka ei oleks, **ei kujuta endast** selliste töötajate **otsest diskrimineerimist** „usutunnistuse või veendumuste alusel“ liidu õiguse tähenduses, kes soovivad nähtava usulise tunnuse või riietuse kandmisega kasutada oma usu- ja südametunnistusevabadust, tingimusel et seda reeglit kohaldatakse **üldiselt ja vahet tegemata**. Nimelt kuna igal isikul võivad olla usutunnistus või usulised, maailmavaatelised või vaimsed veendumused, ei kehtesta selline reegel juhul, kui seda kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata, erinevat kohtlemist, mis põhineks usutunnistuse või veendumustega lahutamatu seotud kriteeriumil.

Euroopa Kohus täpsustas, et niisugune ettevõttesisene reegel, nagu S.C.R.Lis kohaldatav, võib endast siiski kujutada **kaudselt** usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist, kui on tuvastatud – mis on Brüsseli prantsuskeelse töökohtu ülesanne –, et sellega ette nähtud näiliselt neutraalne kohustus seab tegelikkuses **teatava usutunnistuse või veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda**.

Euroopa Kohus lisas, et erinev kohtlemine ei ole kaudne diskrimineerimine, kui sellel on objektiivselt põhjendatav **õigustatud eesmärk** ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on **asjakohased ja vajalikud**, tuletades samas meelde, et kuigi tööandja soov järgida neutraalsuse poliitikat kujutab iseenesest õiguspärast eesmärki, **ei ole** see iseenesest **piisav**, et **objektiivselt põhjendada kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist**, kuna sellise põhjenduse objektiivsust saab kindlaks teha üksnes tööandja **tegeliku vajaduse** korral, mida ta peab tõendama.

Viimaseks märkis Euroopa Kohus, et kaudse diskrimineerimise põhjendatuse hindamise etapis ole liidu õigusega vastuolus, kui liikmesriigi kohus omistab lahknevate huvide kaalumisel suuremat tähtsust usutunnistuse või veendumustega seotud huvidele kui näiteks ettevõtlusvabadusega seotud huvidele, tingimusel et see tuleneb riigisisestest õigusest.

Ta täpsustas sellega seoses, et liikmesriikidele antud kaalutlusruum ei saa siiski ulatuda nii kaugemale, et see võimaldaks liikmesriikidel või nende kohtutel jagada direktiivi artiklis 1 ammendavalt loetletud diskrimineerimispõhjustest mõne põhjuse mitmeks põhjuseks, seadmata sellega kahtluse alla kõnealuse põhjuse sõnastust, konteksti ja eesmärki ning nõrgendamata võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel liidu õigusega kehtestatud üldise raamistiku soovitatavat toimet.

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 liikmesriikide 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.

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

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

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

Hoiame ühendust!



² 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), punktid 30 ja 32 (vt ka pressiteade [nr 30/17](#)).

³ 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, [C-804/18 et C-341/19](#), punkt 52 (vt ka pressiteade [nr 128/21](#)).