

Kohtuasi C-258/24

Eelotsusetaotlus

Saabumise kuupäev:

12. aprill 2024

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

1. veebruar 2024

Kostja, apellant, vastustaja apellatsioonimenetluses ja kassaator:

Katholische Schwangerschaftsberatung

Hageja, vastustaja apellatsioonimenetluses, apellant ja vastustaja kassatsioonimenetluses:

JB

BUNDESARBEITSGERICHT

[...]

Rahva nimel!

Kuulutatud

1. veebruaril 2024

KOHTUMÄÄRUS

[...]

Kohtuasjas, mille pooled on

Katholische Schwangerschaftsberatung

kostja, apellant, vastustaja apellatsioonimenetluses ja kassaator,

[...] [*versus*]

JB

hageja, vastustaja apellatsioonimenetluses, apellant ja vastustaja kassatsioonimenetluses,

tegi Bundesarbeitsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) teine kolleegium 1. veebruari 2024. aasta kohtuistungil põhjal [...] järgmise kohtumääruse:

I. ELTL artikli 267 alusel esitatakse Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

1. Kas liidu õigusega, eelkõige nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiviga 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (edaspidi „direktiiv 2000/78/EÜ“), on Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 10 lõiget 1 ja artikli 21 lõiget 1 arvestades kooskõlas,

kui riigisisesed õigusnormid näevad ette, et usutunnistusel põhineva eetosega eraõiguslik organisatsioon

võib nõuda, et tema juures töötavad isikud ei astuks töösuhte ajal konkreetsest kirikust välja,

või võib kehtestada töösuhte jätkumiseks tingimuse, et tema juures töötav isik, kes on töösuhte vältel teatud kirikust välja astunud, sellega uuesti liituks,

kui ta tema juures töötavatelt isikutelt üldjuhul sellesse kirikusse kuulumist ei nõua

ja tema juures töötav isik ei tegutse avalikkusele tajutatavalt kirikuvaenulikult?

2. Kui esimesele küsimusele vastatakse jaatavalt: millised lisanõuded kehtivad vastavalt direktiivile 2000/78/EÜ, harta artikli 10 lõiget 1 ja artikli 21 lõiget 1 arvestades, niisuguse, usutunnistuse alusel erineva kohtlemise põhjendamise suhtes?

II. Kassatsioonimenetlus peatatakse, kuni Euroopa Kohus on teinud eelotsusetaotluse kohta otsuse.

Põhjendused

A. Põhikohtuasja ese

Poolte vahel on vaidluse all küsimus, kas kahe töösuhte ülesütlemine kirikust väljaastumise tõttu on kehtiv, ja sellega seotud maksenõuded.

Kostjaks olev organisatsioon on Saksamaa katoliku kiriku juures tegutsev naiste- ja kutseühing, mille eesmärk on aidata spetsiifilistes elusituatsioonides olevaid lapsi, noorukeid, naisi ja nende perekondi. Tema ülesannete hulka kuulub ka rasedate naiste nõustamine. Rasedusnõustamiseks on kostja välja töötanud suunised, mida hageja on kohustunud järgima. Need on sõnastatud järgmiselt:

„Kaitsta inimelu alates selle algusest kuni lõpuni on jumala käsk. Sellele tuginedes pakub katoliku kirik nõustamist ja abi [...] Nõustamistegevus on katoliku kiriku enesekäsituse kohaselt kirikule loomuomane ülesanne. [...] Kirik annab ka edaspidi oma panuse sündimata elu kaitseks ja pakub nõustamist ning abi häda- ja konfliktiolukordades olevatele rasedatele. [...]

§ 1. Eesmärk ja ülesanded

- (1) Nõustamise eesmärk on kaitsta sündimata last, toetades naist (ja tema perekonda) raseduse kõigis etappides ja pärast lapse sündi.
- (2) Nõustamisega julgustatakse naist rasedust jätkama ja last vastu võtma ning käsitletakse tema väljavaateid eluks koos lapsega, eelkõige kui naine on häda- ja konfliktiolukorras. [...]

§ 12 Nõustamiskeskuste kiriklik tunnustamine

- (1) Katoliiklikud nõustamiskeskused peavad olema saanud kiriku tunnustuse. [...]

§ 13 Töötajate kohustused

Kõik katoliiklike nõustamiskeskuste töötajad võtavad kirjalikult kohustuse järgida käesolevaid suuniseid. Asjaomane avaldus (lisa 1) lisatakse töötaja dokumentide hulka. Suuniste täitmata jätmisega kaasnevad tööõiguslikud tagajärjed.

§ 15 Jõustumine

- (1) Käesolevad suunised jõustuvad 1. jaanuaril 2001.“

Saksamaal on raseduse katkestamine karistusseadustiku (Strafgesetzbuch, edaspidi „StGB“) §-des 218ja 219 sätestatud tingimustel dekriminaliseeritud vaid siis, kui häda- ja konfliktiolukorras olevat rasedat on tunnustatud nõustamiskeskuses nõustatud. Limburgi piiskopile 2002. aastal adresseeritud paavsti kirja alusel ei anna kostja – erinevalt teistest nõustamiskeskustest

Saksamaal – välja nõustamistunnistusi, mis on eeldus raseduse dekriminaliseeritud katkestamiseks.

Hageja on viie lapse ema ja töötab kostja juures alates 2006. aastast, oma tegevust alustas ta projektipõhise rasedusnõustajana. 11. juunist 2013 kuni 31. maini 2019 oli ta vanemapuhkusel. Enne seda oli tema töövaldkond kostja juures rasedusnõustamine. 2013. aasta oktoobris teatas hageja kohaliku omavalitsuse asutusele, kes on tema suhtes pädev riigiasutus, et ta astub katoliku kirikust välja.

Saksa õiguse kohaselt tähendab kirikust väljaastumine seda, et riiklikult registreeritud liikmesus kirikus lõpeb lubatud viisil. Väljaastumise jõustumisega langevad ära „kirikuõiguse“ riigiga seotud osaga kaasnevad kõik kohustused, mis põhinevad isiklikul kuuluvusel organisatsioonina tegutsevasse kirikusse. Kirikust välja astunud isiku senine kohustus tasuda kirikumaksu lõpeb selle kuu lõpus, mil väljaastumisavaldus kehtivalt esitati. Kohaliku omavalitsuse asutus teavitab väljaastumisavaldusest nii maksuametit kui ka asjaomast kirikut või usukogukonda. Väljaastunud isiku tööandja saab sellest avaldusest teada ainult seetõttu, et maksuhaldur edastab talle andmed tema töötaja muutunud maksukohustuse kohta (kirikumaksu tasumise kohustuse lõppemine).

Töölepingus sisalduvast viitest tulenevalt on „Kiriklike töösuhete raames tehtava kirikliku töö põhimäärus“ töösuhete osa. Käesoleva asja seisukohast määravas redaktsioonis, mis on vastu võetud Saksamaa piiskopkondade liidu üldkogu 27. aprilli 2015. aasta määrusega (edaspidi „põhimäärus“), on see sõnastatud järgmiselt:

„Artikkel 1 Kirikliku töö põhiprintsiibid

Kõik katoliku kiriku organisatsioonis töötavad isikud annavad oma tööga, sõltumata nende tööõiguslikust seisundist, ühiselt panuse, et organisatsioon saaks täita oma osa kiriku missioonis (töökogukond).
[...]

Artikkel 4 Lojaalsuskohustused

(1) Katoliiklikelt töötajatelt oodatakse katoliku usu ja moraali põhimõtete tunnustamist ja järgimist. [...]

(2) Mittekatoliiklastest kristlikelt töötajatelt oodatakse, et nad austaksid evangeeliumi tõdesid ja väärtusi ning aitaksid kaasa nende rakendamisele organisatsioonis.

(3) Mittekristlikud töötajad peavad olema valmis täitma neile kiriklikus organisatsioonis seatud ülesandeid kiriku vaimus.

(4) Kõik töötajad peavad hoiduma kirikuvaenulikust käitumisest.
[...]

Artikkel 5 Lojaalsuskohustuste rikkumine

(1) Kui töötaja kutsenõudeid enam ei täida, peab tööandja püüdma nõustamisega mõjutada töötajat seda puudust püsivalt kõrvaldama. Konkreetsel juhul tuleb hinnata, kas selline selgitav vestlus või hoiatus, ametlik noomitus või muu meede (nt üleviimine, töösuhte ülesütlemise hoiatus) on sobiv, et kohustuse rikkumist kõrvaldada. Viimase meetmena tuleb kõne alla töösuhte ülesütlemine.

(2) Kirik peab järgmisi lojaalsuskohustuste rikkumisi eriti rasketeks üleastumisteks artikli 4 tähenduses, mis annavad alust töösuhte kirikuga seotud põhjustel üles öelda:

1. Kõigi töötajate puhul:
 - a) avalik väljaastumine katoliku kiriku aluspõhimõtete vastu (nt abordi või ksenofoobia propageerimine), [...]
2. Katoliiklike töötajate puhul:
 - a) katoliku kirikust väljaastumine, [...]

(3) Kui tegemist on lojaalsuskohustuse raske rikkumisega lõike 2 tähenduses, sõltub töösuhte jätkamise võimalus konkreetse juhtumi asjaoludest. Erilist kaalu tuleb seejuures omistada kiriku enesekäsitusele, ilma et kiriku huvid kaaluksid põhimõtteliselt üles töötaja huve. Muu hulgas tuleb asjakohaselt arvesse võtta töötaja teadlikkust toime pandud lojaalsuskohustuse rikkumisest, huvi töökoha säilitamise vastu, vanust, töösuhte kestust ja väljavaateid uuele töökohale. Töötajate puhul, kes on tööle võetud pastoraalsele või kateheesiga seotud ametikohale või *Missio canonica* või piiskopi muu kirjaliku volituse alusel, välistab lõike 2 kohane lojaalsuskohustuse raske rikkumine üldjuhul võimaluse töötamist jätkata. Sellisel juhul võib töösuhte ülesütlemisest erandkorras loobuda, kui konkreetse juhtumiga seotud kaalukad põhjused muudavad selle ebamõistlikuks. Sama kehtib ka juhul, kui töötaja astub katoliku kirikust välja.“

Kostja ütles hageja töösuhte pärast hageja vanemapuhkuse lõppemist 1. juuni 2019. aasta kirjaga etteteatamistähtajata erakorraliselt üles, teise võimalusena ütles ta töösuhte korraliselt üles 31. detsembrist 2019. Enne seda oli kostja tulemuselt püüdnud veenda hagejat katoliku kirikuga uuesti liituma. Töösuhte ülesütlemise ajal töötas kostja rasedusnõustamiskeskuses neli töötajat, kes kuulusid katoliku kirikusse, ja kaks töötajat, kes kuulusid evangeelsesesse kirikusse.

Mõlemad madalama astme kohtud rahuldasiid töösuhte ülesütlemise peale esitatud hagi. Lisaks jättis Landesarbeitsgericht (liidumaa kõrgeim töökohus) rahuldamata kostja apellatsioonkaebuse esimese astme kohtu otsuse peale, millega kohustati kostjat maksma diskrimineerimise eest hüvitist summas 2314,22 eurot, samuti

hüvitist tööalase soorituse vastuvõtmisega viivitamise eest ajavahemikul 1. juunist 2019 kuni 31. maini 2020. Kassatsioonkaebusega palub kostja jätkuvalt nõude rahuldamata jätta.

B. Asjassepuutuvad Saksa õigusnormid

I. Konstitutsiooniõigus ja Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus; edaspidi ka „BVerfG“) praktika

Saksamaa Liitvabariigi põhiseaduse (Grundgesetz für die Republik Deutschland; edaspidi „GG“) artikli 4 lõiked 1 ja 2 [...]:

„(1) Usuvabadus, südametunnistuse vabadus ning usulise ja maailmavaatelise veendumuse vabadus on puutumatu.

(2) Tagatud on usutavade segamatu järgimise vabadus.“

GG artikkel 140:

„Saksamaa 11. augusti 1919. aasta põhiseaduse artiklite 136, 137, 138, 139 ja 141 sätted on käesoleva põhiseaduse lahutamatu osa.“

Saksamaa 11. augusti 1919. aasta põhiseaduse (Weimarer Reichsverfassung, Weimari Vabariigi põhiseadus; edaspidi „WRV“) artikli 137 lõike 3 esimene lause:

„Iga usuühing korraldab ja haldab oma asju iseseisvalt ja kõigi suhtes kohaldatava seaduse piires.“

Vastavalt Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) praktikale kaitsevad GG artikli 4 lõiked 1 ja 2 ka kollektiivset usuvabadust. Selle oluline osa on kirikliku töö eripära (kiriklik *proprium*) kindlaksmääramine. Selle sõnastamine on üksnes kirikute ülesanne (*BVerfG 22. oktoober 2014 – 2BvR 661/12 – punkt 101, BVerfGE 137, 273*). See hõlmab kõiki meetmeid, mille eesmärk on tagada töö usuline mõõde kiriku enesekäsituse tähenduses ja säilitada töö otsene seos kiriku põhimissiooniga. On tõsi, et juhul kui kirikud või nende organisatsioonid kasutavad töösuhete sõlmimisel privaatautonomiat, kohaldatakse asjaomastele töösuhetele sellise õigusliku valiku tõttu riigi tööõigust. Siiski ei muuda kiriklike organisatsioonide töösuhete reguleeritus riigi tööõigusega seda, et need töösuhted kuuluvad kiriku „enda asjade“ hulka (*BVerfG 22. oktoober 2014 – 2BvR 661/12 – punkt 110, BVerfGE 137, 273*). Seepärast võivad kirikud isegi siis, kui nad reguleerivad kiriklikku töösuhet töölepingutega, lähtuda kõigi oma töötajate töö korraldamisel kristliku töökogukonna mudelist (*BVerfG 4. juuni 1985 – 2BvR 1703/83, 2BvR 1718/83, 2BvR 856/84 – põhjenduste B II 1 d, BVerfGE 70, 138*). Kiriklikke töösuhteid käsitlevates vaidlustes peavad riigi kohtud kriteeriumina järgima asjaomase organisatsioonina tegutseva kiriku nõudeid, eelkõige selle usuliselt

määratletud enesekäsitus ja kirikliku töö eripära ning lähtuma nendest oma hinnangutes ja otsustes, tingimusel et need ei ole vastuolus põhimõttelise tähtsusega põhiseaduslikega tagatistega (*BVerfG 22. oktoober 2014 – 2BvR 661/12 – punkt 118, BVerfGE 137, 273*). Riigisisises õiguses ei ole käesoleva asja seisukohast huvipakkuvaid erinorme, mis reguleeriksid õigussuhteid kiriklikes töösuhetes.

II. Seaduste sätted

1. 14. augusti 2006. aasta üldine võrdse kohtlemise seadus (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*; edaspidi „AGG“) (*BGBI. I lk 1897*), viimati muudetud 22. detsembri 2023. aasta seaduse (*BGBI. I nr 414*) artiklitega 14, 15:

„§ 1 Seaduse eesmärk

Käesoleva seaduse eesmärk on hoida ära või kõrvaldada mis tahes diskrimineerimine rassi või etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.

§ 2 Kohaldamisala

(1) Käesoleva seaduse kohaselt on keelatud diskrimineerimine §-s 1 nimetatud põhjustel, kui see puudutab:

1. [...]

2. töö saamise ja töö tingimusi, kaasa arvatud töötasu ja töölt vabastamise tingimusi eeskätt kollektiivlepingutes ja töölepingutes ning töösuhte täitmisel ja lõpetamisel ning edutamisel võetavaid meetmeid,

[...]

§ 3 Mõisted

(1) Otsese diskrimineerimisega on tegemist, kui ükskõik millisel §-s 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras. [...]

(2) Kaudse diskrimineerimisega on tegemist, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isiku §-s 1 nimetatud põhjusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud õiguspärase eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

[...]

§ 7 Diskrimineerimise keeld

(1) Töötajaid ei tohi diskrimineerida ühelgi §-s 1 loetletud põhjusel; see keeld kehtib ka siis, kui diskrimineerija diskrimineerimisel üksnes oletab, et esineb mõni §-s 1 loetletud põhjustest.

[...]

§ 8 Lubatud erinev kohtlemine kutsenõuete alusel

(1) Erinev kohtlemine ükskõik millisel §-s 1 nimetatud põhjusel on lubatud, kui see põhjus kujutab endast tegevuse laadi või sellega tegelemise tingimuste tõttu olulist ja määravat kutsenõuet, eeldusel et selle eesmärk on õiguspärane ja nõue on proportsionaalne.

[...]

§ 9 Lubatud erinev kohtlemine usutunnistuse või veendumuste alusel

[...]

(2) Usutunnistuse või veendumuste tõttu erineva kohtlemise keeld ei piira lõikes 1 nimetatud usuliste ühenduste, nendega seotud mis tahes õiguslikus vormis organisatsioonide ja niisuguste ühingute, mille eesmärk on edendada ühiskonnas üht või teist usutunnistust või veendumust, õigust nõuda oma töötajatelt tegutsemist heas usus ning lojaalselt tööandja enesekäsitusele.“

2. Tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch; edaspidi „BGB“) 2. jaanuari 2002. aasta redaktsiooni (*BGBI. I lk 42, parandus lk 2909 ja BGBI. 2003 I lk 738*) § 134:

„§ 134 Seadusest tulenev keeld

Seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti.“

C. Liidu õigus

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on asjakohased järgmised liidu õigusnormid:

- nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (edaspidi „direktiiv 2000/78/EÜ“), artikkel 1, artikli 2 lõige 2, artikli 3 lõike 1 punkt c ja artikkel 4,
- Euroopa Liidu toimimise lepingu ([...] edaspidi „ELTL“) artikkel 17 ning

- Euroopa Liidu põhiõiguste harta ([...] edaspidi „harta“) artikli 10 lõige 1 ja artikli 21 lõige 1.

D. Euroopa Kohtu otsuse vajalikkus ja eelotsuse küsimuste selgitused

I. Esimene eelotsuse küsimus

1. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et töösuhte ülesütlemistega 1. juunist 2019 on kostja hagejat AGG § 1, § 3 lõike 1 esimese lause tähenduses usutunnistuse alusel otseselt diskrimineerinud. See vastab otsesele diskrimineerimisele usutunnistuse alusel direktiivi 2000/78/EÜ artikli 1, artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.

a) AGG § 2 lõike 1 punkti 2 kohaselt on diskrimineerimine §-s 1 nimetatud põhjustel keelatud muu hulgas seoses töösuhte lõpetamise tingimustega. Töösuhte ülesõtlemine on selline töösuhte lõpetamise tingimus. Direktiivi 2000/78/EÜ artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt kuulub asi selle direktiivi reguleerimisalasse.

b) Töösuhte ülesütlemistega on kostja hagejat, kes ei tööta pastoraalsel, kateheesiga seotud töökohal ega *Missio canonica* või piiskopi muu kirjaliku volituse alusel, tulenevalt tema algsest kuuluvusest katoliku kirikusse (AGG § 3 lõike 1 esimene lause) ja seega otseselt usutunnistuse alusel (AGG § 1) teiste töötajatega võrreldes otseselt diskrimineerinud.

aa) Mõiste „usutunnistus“ on AGG §-i 1 üle võetud direktiivist 2000/78/EÜ. On tõsi, et seda mõistet ei ole direktiivis endas määratletud. Liidu seadusandja on aga direktiivi põhjenduse 1 teises lauses viidanud muu hulgas põhiõigustele, nagu need on tagatud 4. novembril 1950 Roomas allkirjastatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga (edaspidi „EIÕK“). Viide hõlmab ka EIÕK artiklit 9. Selle artikli kohaselt on igal inimesel õigus mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele, kusjuures see õigus ei hõlma mitte ainult vabadust kuulutada usku või veendumusi nii üksi kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt, vaid ka negatiivset usuvabadust (*Euroopa Inimõiguste Kohtu 25. juuni 2020. aasta otsus 52484/18, punktid 43 ja 44; 6. aprilli 2017. aasta otsus 10138/11, 16687/11, 25359/11, 28919/11, punkt 77 jj*). Nii tagab EIÕK artikkel 9 ka vabaduse jätta usk tunnustamata (*Euroopa Inimõiguste Kohtu 18. märtsi 2011. aasta otsus 30814/06, punkt 60*). Harta artikli 10 lõige 1 on sõnastatud samamoodi. Nagu tuleneb selgitustest põhiõiguste harta kohta (*ELT 20[0]7, C 303, lk 17*), vastab harta artikli 10 lõikega 1 tunnustatud õigus EIÕK artikliga 9 tagatud õigusele ning harta artikli 52 lõike 3 kohaselt on sellel sama tähendus ja ulatus (*vt Euroopa Kohtu 15. juuli 2021. aasta otsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, punkt 48; 14. märtsi 2017. aasta otsus G4S Secure Solutions, C-157/15, punkt 25 jj*). Seega peaks see hõlmama ka õigust lõpetada liikmesus kirikus või usukogukonnas.

bb) Kostja tugineb sellele, et vastavalt töölepingus viidatud põhimääruse sätetele võib ta nende töötajate töösuhte, kes on riigi õiguse alusel katoliku kirikust välja

astunud ja sellega uuesti ei liitu, üles öelda ainuüksi kirikust väljaastumise tõttu. Hageja diskrimineerimine, mille põhjustas töölepingu ülesütlemine, on otseselt seotud tema negatiivse usuvabaduse teostamisega. Sellise töötaja töösuhet, kes ei ole katoliku kirikusse mitte kunagi kuulunud, ei saa põhimääruse artikli 5 lõike 2 punkti 2 alapunkti a ja artikli 3 lõike 4 alusel üles öelda. Sellest tulenev erinev kohtlemine võrreldes isikutega, kes lõpetavad oma liikmesuse teistes usukogukondades, ja isikutega, kes ei ole nendesse kunagi kuulunud, põhineb seega otseselt usutunnistusel AGG § 1, § 3 lõike 1 esimese lause tähenduses.

cc) Seega ei ole tegemist pelgalt hageja kaudse erineva kohtlemisega usutunnistuse alusel ega pelgalt kaudse diskrimineerimisega direktiivi 2000/78/EÜ artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses. Kostja ei tee vahet „väliselt neutraalsete sätete, kriteeriumide või tavade“ alusel, vaid otseselt ja eranditult selle alusel, kas töötaja on riigi õiguse alusel loobunud liikmesusest katoliku kirikus. Seejuures ei ole tema jaoks ka oluline, kas pärast kirikust väljaastumist järgib töötaja evangeeliumi tõdesid ja väärtusi ning aitab kaasa nende rakendamisele organisatsioonis, mida vastavalt põhimääruse artikli 4 lõikele 2 oodatakse mittekatoliiklastest kristlikelt töötajatelt, või kas ta on pärast kirikust väljaastumist valmis täitma talle kiriklikus organisatsioonis pandud ülesandeid kiriku vaimus, mida oodatakse mittekristlikelt töötajatelt vastavalt põhimääruse artikli 4 lõikele 3.

2. Eelotsuse küsimuse asjakohasus

Hindamiseks, kas hageja erinev kohtlemine on AGG § 9 või § 8 alusel põhjendatud, vajab eelotsusetaotluse esitanud kohus Euroopa Kohtult vastust esimesele eelotsuse küsimusele. Alles seejärel saab eelotsusetaotluse esitanud kohus vastata esmajärjekorras lahendamist vajavale küsimusele, mis puudutab töösuhete ülesütlumiste kehtetust.

a) Eelotsusetaotluse esitanud kohus lähtub sellest, et muid väiteid 1. juuni 2019. aasta ülesütlumiste kehtivuse vastu esitatud ei ole. Eelkõige ei saa ülesütlumiste kehtetus tuleneda sellest, et põhimääruse artikli 5 lõike 3 viiendas ja kuuendas lauses on töösuhet ülesütlevale tööandjale kehtestatud nõue igat juhtumit eraldi hinnata. Viidatud sätted lubavad tööandjal töösuhete ülesütlumisest konkreetsel juhul vaid loobuda. Tööandja otsus ei ole siiski kohtulikule kontrollile allutatud.

b) Seega on eelotsusetaotluse esitanud kohtu jaoks asja lahendamise seisukohast määrav, kas hageja töösuhete ülesütlumistes seisnev otsene diskrimineerimine katoliku kirikust väljaastumise tõttu võib liidu õiguse nõudeid arvestades olla põhjendatud.

aa) Riigisisese õiguse kohaselt tuleks AGG § 9 või § 8 tõlgendamisel arvesse võtta Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) hiljutist kohtupraktikat. Selle kohaselt ei ole kirikust väljaastumine katoliku kiriku vaates kooskõlas kiriku usaldusvääruse ega lepingupoolte vahelise usaldusliku

koostööga, mida kirik nõuab (vt *BVerfG 4. juuni 1985 – 2BvR 1703/83, 2BvR 1718/83, 2BvR 856/84 – põhjenduste B II 4 c, BVerfGE 70, 138*).

bb) AGG §-ga 9 on aga üle võetud direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 esimene lõik ja AGG §-ga 8 muu hulgas selle direktiivi artikli 4 lõige 1 (*BT-Drs. 16/1780 lk 35*).

Mõlemat riigisisese õiguse sätet tuleb seega nii palju kui võimalik tõlgendada kooskõlas liidu õigusega (*Euroopa Kohtu 11. septembri 2018. aasta otsus [IR], C-68/17, punkt 63 jj; 17. aprilli 2018. aasta otsus [Egenberger], C-414/16, punkt 71 jj*).

(1) Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) praktika kohaselt on põhiseaduses GG artikli 23 lõike 1 teises lauses sisalduva volitusega anda suveräänseid õigusi üle Euroopa Liidule kiidetud heaks ka liidu õiguse esimuslik kohaldamine, mis on sätestatud aluslepingute heakskiitmise seaduses. Põhimõtteliselt kehtib see ka juhul, kui riigisisene konstitutsiooniõigus näeb ette vastupidist, ja toob kollisiooni korral üldjuhul kaasa riigisisese õiguse kohaldamatuse (*BVerfG 21. juuni 2016 – 2BvE 13/13 jt – [OMT-programm] punkt 118*).

(2) Direktiiviga 2000/78/EÜ on sisustatud harta artiklis 21 sätestatud üldist diskrimineerimiskeeldu direktiiviga hõlmatud valdkonnas (*Euroopa Kohtu 21. oktoobri 2021. aasta otsus [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], C-824/19, punkt 32; 26. jaanuari 2021. aasta otsus [Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie], C-16/19, punkt 33*). Eelotsusetaotluse esitanud kohus on – erinevalt mõnest üksikust kirikuga seotud õigusteoreetikust – seisukohal, et liidu õigus, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus, ei ole Saksamaal kohaldamatu. See ei põhine *ultra vires* aktil ega riiva Saksamaa Liitvabariigi põhiseaduslikku identiteeti Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) praktika tähenduses (vt selle kohta üksikasjalik põhjendus *Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus; edaspidi „BAG“)* 20. veebruar 2019 – 2AZR 746/14 – punkt 48 jj).

cc) See, kas kõne alla tuleb käsitada AGG § 9 selliselt, et keeld astuda töösuhte vältel teatavast usukogukonnast välja või kohustus pärast väljaastumist selle kogukonnaga uuesti liituda võib olla põhjendatud lojaalsusnõue, kui samal ajal jääb teiste töötajate puhul muusse usukogukonda kuuluvuse lõpetamine või usukogukonnast täielik eemalejäämine tagajärgedeta, sõltub seega sellest, kas selline käsitlus on lubatav direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 esimese ja teise lõigu alusel, arvestades harta artiklit 21. Direktiivi sõnastuse kohaselt on see vähemalt kaheldav. Euroopa Kohtu sellekohane praktika seni teadaolevalt puudub. Kui hageja erinevat kohtlemist katoliku kirikust väljaastumise tõttu ei saa põhjendada AGG § 9 alusel, arvestades liidu õigust, siis tuleb kindlaks teha, kas direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 1 alusel on võimalik nii tõlgendada AGG § 8.

dd) Eelotsusetaotluse esitanud kohtul ei ole kahtlust, et kostja on eraõiguslik organisatsioon, mille eetos põhineb usutunnistusel direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 esimese ja teise lõigu tähenduses. See tuleneb juba Limburgi piiskopkonna piiskopi mõjust, mis on tagatud kostja põhikirjaga.

ee) Direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõige 2 teeb vahet erineva kohtlemise põhjendatusel ühelt poolt põhjendatud kutsenõuetega (*esimene lõik*) ja teiselt poolt lojaalsusnõuetega (*teine lõik*).

(1) Direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 esimene lõik peab muu hulgas usutunnistust võimalikuks põhjendatud kutsenõudeks. Vähemalt sõnastuse kohaselt hõlmab see ka teatud usukogukonnast väljaastumise keeldu või selle kogukonnaga uuesti liitumise kohustust. Peale selle saab direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 esimese lõigu kohaselt pidada isiku usutunnistust või veendumusi „oluliseks, õiguspäraseks ja põhjendatuks kutsenõudeks“ ainult asjasse puutuva tegevuse laadi või selle tegevuse konteksti tõttu (*vt selle kohta ka Euroopa Kohtu 17. aprilli 2018. aasta otsus [Egenberger], C-414/16*).

(a) Käesoleval juhul ei sea kostja tema juures töötamise tingimuseks kuuluvust konkreetsele organisatsioonina tegutsevasse kirikusse või usukogukonda. Ta ei nõua töötajatelt kuulumist katoliku kirikusse. Põhimääruse sätete kohaselt ei tohi töötajad vaid olla katoliku kirikust välja astunud. Kui sellist väljaastumist ei ole toimunud, võivad töötajad olla täielikult väljaspool usukogukondi või kuuluda mõnda teise kirikusse või usukogukonda ja sellest välja astuda.

(b) Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates ei ole siiski välistatud, et direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 esimese lõigu kaudu võetakse arvesse ka kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioonide õigust autonoomiale, nagu seda tunnustatakse ELTL artiklis 17 ja harta artikli 10 lõikes 1 (*vt selle kohta Euroopa Kohtu 17. aprilli 2018. aasta otsus [Egenberger], C-414/16, punkt 50*), ning selle sätte sõnastusest kaugemale minnes võib põhjendatud kutsealane nõue olla mitte ainult teatud usutunnistuse järgimine, vaid ka keeld teatud usukogukonnast välja astuda või kohustus selle kogukonnaga uuesti liituda. Põhimääruse artikli 3 lõike 4 kohaselt ei ole katoliku kirikust välja astunud isik sobilik kirikus töötama. Vastavalt kanoonilisele õigusele on kirikust väljaastumine üks raskemaid usu ja kiriku ühtsuse vastu suunatud üleastumisi (*vt BVerfG 4. juuni 1985 – 2BvR 1703/83, 2BvR 1718/83, 2BvR 856/84 – põhjenduste B II 4 c, BVerfGE 70, 138*). Esimene eelotsuse küsimus puudutab seega küsimust, kas katoliku kirikust riigi õiguse alusel toimuv väljaastumine, millega ei kaasne muid asjaolusid, toob kaasa asjaomase isiku sobimatuse töötada kirikuga seotud tööandja juures.

(c) Kohtuvaidluse käigus väitis hageja, et ta astus katoliku kirikust välja seetõttu, et Limburgi piiskopkond nõuab sellistelt isikutelt nagu hageja, kelle hästiteeniv abikaasa „on muu kiriku liige või ei kuulu ühessegi usukogukonda“, lisaks riiklikule kirikumaksule eriomast kirikumaksu. Kostja märkis, et kuna hageja on katoliku kirikust välja astunud, ei ole tal enam kindlust, et oma tööd

tehes arvestab hageja kostja eetikanõuetega ja tunneb end endiselt seotuna katoliku kiriku õpetusega. Kostja leiab, et kirikust väljaastumisega andis hageja avalikkusele teada, et ta ei soovi katoliku kirikuga enam mingit tegemist teha.

(d) Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et ainuüksi katoliku kirikust riigi õiguse alusel toimunud väljaastumine ei ole asjaolu, mis lubaks teha järelduse, et endise katoliikliku töötaja töösuhte ülesütlemises seisnev erinev kohtlemine usutunnistuse alusel on direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 esimese lõigu alusel põhjendatud.

On tõsi, et kirikuga seotud tööandja eetilise-usuliste nõuete eiramise tõttu võib töötaja osutada sobimatuks. Selle eeldamiseks ei ole aga väljaastumine iseenesest piisav hindamisalus. Liikmesuse lõpetamise motiivid ei pea põhinema eetilisel-usulistel veendumustel – nagu väitis hageja, ilma et sellele oleks vastu vaieldud –, vaid võivad tuleneda ka erasfäärist, mida tööandja ei saa hinnata. Seetõttu puudub igasugune alus eeldamiseks, et ainuüksi oma väljaastumise tõttu ei täida töötaja enam tema suhtes kehtivaid kutsealaseid nõudeid. See kehtib ka tööandja väite suhtes, et pelgalt liikmesuse lõpetamise tõttu on ta kaotanud kindluse, et töötaja oma kohustusi nõuetekohaselt täidab. Tööandja peab esitama tõendid selle kohta, et kontrollitavate asjaolude tõttu esineb kahtlusi, et usuliste või eetiliste veendumuste muutumise tõttu ei ole töötaja enam valmis või võimeline täitma oma tööandja asjaomaseid kutsenõudeid. Kostja seisukohaga (*punkt 35*) nõustumise korral ei saaks töötaja väidetava sobimatuse kontrollimisele kohaldada tõhusat kohtuliku kontrolli. See kehtib seda enam, et vastavalt kostja suuniste §-le 13 (*punkt 2*) pidid nõustamiskeskuse töötajad võtma oma töölepingus kohustuse suuniseid järgida.

(2) Samuti ei saa kirikust riigi õiguse alusel väljaastumine, kui sellega ei kaasne eriomaseid asjaolusid, olla tegur, mille tõttu oleks töösuhte ülesütlemises seisnev erinev kohtlemine direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 teise lõigu alusel põhjendatud.

(a) Direktiivi artikli 4 lõike 2 esimese lõiguga võrreldes sisaldab teine lõik nimelt täpsustust, et kutsenõuete hulgas, mille täitmist kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalik või eraorganisatsioon võib tema heaks töötavalt isikutelt nõuda, on nõue, et need isikud tegutseksid heas usus ja lojaalselt kiriku või organisatsiooni eetosele. Nagu nähtub kiillausest „[k]ui käesoleva direktiivi muid sätteid järgitakse“, tuleb selle õiguse teostamisel siiski järgida direktiivi 2000/78 muid sätteid, eriti direktiivi artikli 4 lõike 2 esimese lõiguga kehtestatud kriteeriume, mille suhtes peab vajaduse korral olema võimalik läbi viia tõhus kohtulik kontroll (*Euroopa Kohtu 11. septembri 2018. aasta otsus [IR], C-68/17, punkt 46*). Otsese diskrimineerimise võimalikku põhjendatust tuleb hinnata kriteeriumide najal, mille on Euroopa Kohus välja töötanud 17. aprilli 2018. aasta otsuses [Egenberger], (C-414/16) ja 11. septembri 2018. aasta otsuses [IR] (C-68/17).

Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei kujuta organisatsioonina tegutsevast kirikust riigi õiguse alusel väljaastumine iseenesest töötaja ebalojaalset käitumist. See kehtib ka juhul, kui töötaja tööandja on seotud katoliku kirikuga. Kui tööandja võtab tööle teiste kristlike ususuundade või veendumuste esindajaid või mittekristlasi, ei tulene katoliku kirikusse kuuluvale töötajale töösuhtest kohustust jääda katoliku kiriku liikmeks. See kehtib ka siis, kui võtta arvesse kanoonilisest õigusest tulenevat kohustust säilitada kiriku ühtsus (*Canon [Can.] 209 § 1 Codex Iuris Canonici [CIC]*). Põhimäärusest võiks selline töölepinguline kohustus tõhusalt tuleneda ainult siis, kui see oleks konkreetsel juhul põhjendatud kutsenõuetega. Vastasel korral tooks see võrreldes mittekristlike töötajatega kaasa lisakohustuse, mis ei ole kutsealaselt kuidagi põhjendatud. Samuti ei vii katoliku kiriku õigusest tulenev kohustus toetada rahaliselt kirikute ülesannete täitmist (*Can. 222 § 1 koostoimes Can. 1263 CIC, eelaktide lk 354*) selleni, et töösuhtest tuleneva kõrvalkohustusena peaks katoliiklik töötaja jääma püsivalt katoliku kiriku liikmeks. Katoliku kirikuga seotud tööandja ei saa ka nõuda katoliku kiriku ülesannete täitmiseks rahalist toetust, mille tasumise kohustus on ainult katoliiklikel töötajatel.

(c) Lisandub see, et avaldus katoliku kirikust väljaastumiseks esitatakse riigiasutuses. Riigisisese õiguse kohaselt saavad sellest teada ainult asjaomane kirik ja tööandja.

Viimati nimetatu ainult selleks, et ta võtaks arvesse muutunud maksustamist ja arvutaks töötasu ja sellelt tehtavad mahaarvamised õigesti. Muul moel kirikust väljaastumist ei avalikustata. Ainult juhul, kui töötaja kuulutab väljaastumist avalikult ja ebasobival viisil, võib see endast kujutada kirikuvaenulikkku ja seega ebalojaalset käitumist, mille tõttu võidakse töösuhe – nagu teiste töötajate puhul – vastavalt põhimääruse artikli 5 lõike 2 punktile 1 käitumisega seotud põhjustel üles öelda.

(d) Sellest olenemata võiks direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 teise lõigu sõnastus võimaldada teha vahet tegutsemisel heas usus ja lojaalselt kiriku või organisatsiooni eetosele ning tegutsemisel heas usus ja lojaalselt organisatsioonile kui tööandjale.

Seega võib töötaja kirikust väljaastumisega olla käitunud ebalojaalselt kiriku suhtes, mis aga ei tähenda, et ta on käitunud ebalojaalselt tööandja suhtes, kelle eetost peab ta töö tegemisel järgima.

(e) Euroopa Kohtu 11. septembri 2018. aasta otsus [IR]) (C-68/17) ei ole muutnud eelotsusetaotluse esitanud kohtu palvet tõlgendada direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 teist lõiku üleliigseks. Viidatud kohtuotsus ei puudutanud käesolevas asjas kujunenud olukorda, kus eraõiguslik organisatsioon, mille eetos põhineb usutunnistusel, keelab tema juures töötavatel isikutel töösuhete vältel kirikust välja astuda või nõuab pärast väljaastumist kirikuga uuesti liitumist. Viidatud kohtuotsuse tegemise seisukohast oli määrav ilmalik teine abieliu, mis on kirikuõiguse kohaselt keelatud. Selle suhtes võivad siiski kehtida teistsugused

kriteeriumid, pidades silmas seda, et võidakse teha vahet lojaalsel käitumisel kiriku suhtes ja lojaalsel käitumisel kiriku eetose tähenduses.

ff) Direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 1 kohaselt võib erinev kohtlemine ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel olla põhjendatud, kui see omadus on teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav kutsenõue, tingimusel et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne. Sobivusnõue, mille kohaselt ei tohi isik olla teatud usukogukonnast välja astunud, võib olla selline usutunnistusega „seotud tunnus“ (*erineva kohtlemise aluse piiritlemise kohta vt Euroopa Kohtu 21. oktoobri 2021. aasta otsus [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], C-824/19, punkt 44; 7. novembri 2019. aasta otsus [Cafaro], C-396/18, punkt 59*). Küsimusele, kas tegemist on olulise ja määrava kutsenõudega ning õigustatud eesmärgi ja sellega proportsionaalse nõudega direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 1 tähenduses, ei tuleks aga sätte sõnastuse kohaselt – erinevalt direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 teisest lõigust – vastata „organisatsiooni eetost“ arvestades. Selle vastu räägib ka tõik, et mõiste „oluline ja määrav kutsenõue“ direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 1 tähenduses viitab kutsetegevuse laadist või sellega liituvatest tingimustest tulenevale objektiivsele nõudele, mis ei põhine tööandja subjektiivsetel kaalutlustel (*Euroopa Kohtu 14. märtsi 2017. aasta otsus [Bouagnaoui ja ADDH], C-188/15, punkt 40*). Rasedusnõustajana töötamiseks ei ole aga objektiivselt vajalik, et töötaja ei ole katoliku kirikust välja astunud. Siiski ei ole täiesti välistatud pidada usutunnistusel põhinevat organisatsiooni eetost direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 1 tähenduses objektiivseks nõudeks, mis on piisavalt eristatud pelgalt subjektiivsetest kaalutlustest, kusjuures sellisel juhul tuleks arvesse võtta ka eespool kirjeldatud vahetegemist eetose ja enesekäsituse vahel. Sellega seoses võib osutada vajalikuks võtta arvesse kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioonide õigust autonoomiale, nagu seda tunnustatakse ELTL artiklis 17 ja harta artikli 10 lõikes 1 (*direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 kohta vt Euroopa Kohtu 17. aprilli 2018. aasta otsus [Egenberger], C-414/16, punkt 50*). Kuivõrd direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõige 1 võimaldab teha diskrimineerimiskeelu põhimõttest erandi, siis koostoimes direktiivi põhjendusega 23, milles on märgitud, et erinev kohtlemine võib olla põhjendatud „väga piiratud asjaoludel“, tuleb seda tõlgendada kitsalt (*Euroopa Kohtu 21. oktoobri 2021. aasta otsus [Komisia za zashtita ot diskriminatsia], C-824/19, punkt 45; 15. juuli 2021. aasta otsus [Tartu Vangla], C-795/19, punkt 33*).

II. Teine eelotsuse küsimus

Juhul kui esimesele eelotsuse küsimusele vastatakse jaatavalt, tekib küsimus, milliseid lisanõudeid tuleb vajaduse korral kohaldada, et põhjendada käesolevas asjas kõne all olevat erinevat kohtlemist usutunnistuse alusel. Kuna eelotsusetaotluse esitanud kohus ei saa ilma esimeses küsimuses palutud Euroopa Kohtu tõlgenduseta hinnata, kas harta artikli 10 lõiget 1 ja artikli 21 lõiget 1 arvestades tuleb kõne alla põhjendatus direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 2 esimese ja teise lõigu alusel või põhjendatus direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4

lõike 1 alusel, siis on ebaselge, kas ja vajaduse korral millised lisatingimused peavad erineva kohtlemise põhjendamise jaoks täidetud olema.

[...]

TÖÖDOKUMENT