



PRESSITEADE nr 37/26

Luksemburg, 17. märts 2026

Euroopa Kohtu otsus kohtuasjas C-258/24 | Katholische Schwangerschaftsberatung

Katoliiklik ühing ei või öelda töötaja töölepingut üles ainult seetõttu, et töötaja astus katoliku kirikust välja

Niisugune töösuhte ülesütlemine eeldab muu hulgas, et töötaja kutsealase tegevuse laadi arvestades on nõue sellest kirikust mitte välja astuda organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud

Täna tehtud kohtuotsuses täpsustas Euroopa Kohus, kuidas tuleb tagada õiglane tasakaal järgmiste huvide vahel: ühelt poolt usutunnistusel põhineva eetosega tööandja huvi, et tema eetost ja õigust autonoomiale ei seataks küsimuse alla, ning teiselt poolt töötajate huvi, et neid usutunnistuse alusel ei diskrimineeritaks. Liidu õigus jätab igale liikmesriigile kaalutlusruumi selle tasakaalu tagamisel. Ehkki liikmesriigi kohtud peavad üldjuhul hoiduma asjaomase kiriku või organisatsiooni eetose enda õiguspärasuse hindamisest, on lõpuks liikmesriigi kohtu, mitte asjaomase kiriku või organisatsiooni ülesanne hinnata, kas kutsenõue on asjaomase tegevuse laadi või konteksti tõttu selle eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud. Käesoleval juhtumil asus Euroopa Kohus seisukohale, et niisugune katoliiklik ühing, nagu Saksa ühing Katholische Schwangerschaftsberatung (rasedusnõustamisega tegelev katoliiklik ühing) ei tohi põhimõtteliselt öelda katoliiklasest töötaja töölepingut üles üksnes põhjusel, et töötaja astus katoliku kirikust välja, sellal kui ühing on muu hulgas võtnud sama tööülesande täitmiseks tööle ka isikuid, kes ei ole katoliiklased. Nimelt ei näi kirikust väljaastumine iseenesest seadvat küsimuse alla ühingu eetost või õigust autonoomiale. Seda peab käesoleval juhtumil viimase astme kohtuna siiski hindama Saksa Liitvabariigi töökohus.

Katholische Schwangerschaftsberatung on Saksa katoliku kiriku juures tegutsev ühing, kes nõustab rasedaid naisi. Ühing nõuab kõigilt oma töötajatelt, et nad järgiksid katoliku kiriku juhiseid, mille kohaselt iga rasedusnõustamise eesmärk on kaitsta sündimata lapse elu ning seega peab see juhendumine soovist julgustada rasedat naist rasedust jätkama ja oma last aktsepteerima.

Kui üks nõustajatest, kes oli katoliiklane, astus¹ sellest kirikust välja², ütles Katholische Schwangerschaftsberatung tema töölepingu sel alusel üles. Nimelt peetakse katoliku kirkust väljaastumist kanoonilise õiguse järgi raskeks lojaalsuskohustuse rikkumiseks.

Puudutatud nõustaja oli põhjendanud oma väljaastumist asjaoluga, et Limburgi piiskopkond nõuab katoliiklastelt, nagu tema, kelle hästiteeniv abikaasa on muu kiriku liige, lisaks riiklikule kirikumaksule täiendavat kirikumaksu. Lisaks oli ühing võtnud samasse nõustamisteenistusse tööle töötajaid, kes ei olnud katoliiklased, kelle suhtes ei kehtinud sama lojaalsusnõue ning keda ei puudutanud seega risk, et nende tööleping võidakse samal põhjusel üles öelda. Nõustaja vaidlustas enda töölepingu ülesütlemise Saksa kohtutes.

Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus, kes leidis, et nõustaja töölepingu ülesütlemine kujutas endast otseselt usutunnistusel põhinevat erinevat kohtlemist, väljendas kahtlusi seoses võimalusega sellist erinevat kohtlemist õigustada. Seetõttu palus ta Euroopa Kohtul tõlgendada liidu õigusnorme, mis käsitlevad võrdset kohtlemist töö saamisel ja kutsealale pääsemisel³ arvestades Euroopa Liidu põhiõiguste hartat⁴.

Euroopa Kohus vastas, **et liidu õigusega on vastuolus** riigisisised õigusnormid, mille kohaselt eraõiguslik, usutunnistusel põhineva eetosega organisatsioon võib **nõuda töötajalt**, kes on teatava seda usutunnistust järgiva kiriku liige, et ta **ei astuks** töösuhte vältel **sellest kirikust välja**, sest vastasel juhul öeldakse ta tööleping üles,⁵ **samas kui**

– see organisatsioon võtab tööle teisi isikuid täitma samu ülesandeid kui kõnealune töötaja, nõudmata, et nad oleksid selle kiriku liikmed, ja

– see töötaja ei tegele asjaomase kiriku suhtes vaenuliku tegevusega, mis oleks avalikult tajutav,

kui töötaja kutsealase tegevuse laadi või konteksti arvestades ei ole need kutsenõuded organisatsiooni eetose seisukohast olulised, õiguspärased ja põhjendatud.

Ehkki seda peab käesoleval juhtumil hindama Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus, andis Euroopa Kohtus talle siiski rea juhiseid.

Euroopa Kohtu hinnangul **ei näi vaidlusalune nõue muu hulgas olevat** rasedusnõustajana tegutsemiseks „**oluline**“. Nimelt võttis Katholische Schwangerschaftsberatung sellistele töökohtadele töötajaid, kes ei ole katoliiklased. See tundub tõendavat, et ühing ise leiab, et kõnealusesse kirikusse kuulumine ei ole vajalik, vaid et piisab, kui nõustajad võtavad kohustuse järgida kõnealuses valdkonnas katoliku kiriku juhiseid.

Lisaks põhjendas **nõustaja** kirikust väljaastumist täiendava kirikumaksuga, mida tal tuleb tasuda seetõttu, et tema abikaasa ei ole katoliiklane ja tal on suur sissetulek. Selle väljaastumisega **ei eemaldunud töötaja katoliku kiriku põhiväärtustest ega eiranud neid**. Samuti ei tundu, et töötaja ei oleks enam valmis järgima neid juhiseid, millest kinnipidamise kohustuse ta endale töölepingus võttis.

Igal juhul peab Katholische Schwangerschaftsberatung tõendama, et väidetav risk, et kahjustatakse tema eetost või õigust autonoomiale, on tõenäoline ja tõsine, mistõttu on vaidlusaluse nõude kehtestamine tööpoolest vajalik ja proportsionaalne. (75)

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

Täiendavat teavet annab Stefaan van der Jeught ☎ (+352) 4303 3127

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

Hoiame ühendust!



1 Avaldusega pädevale kohaliku omavalitsuse asutusele. Ta teavitab sellest väljaastumisest üksnes kõnealust kirikut ning samuti tööandjat, et viimane saaks seda töötaja töötasu arvutamisel arvesse võtta.

2 Ja olles keeldunud uuesti liitumast.

3 Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel:

4 Konkreetset põhiõigus mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele ning usutunnistusel põhineva mis tahes diskrimineerimise keeld.

5 Või tuleb töösuhte jätkamiseks selle kirikuga pärast sealt väljaastumist uuesti liituda.