

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

M. POIARES MADURO

esitatud 31. jaanuaril 2008¹

1. Käesolev South London Employment Tribunali taotlus tõstatab esmakordselt tähtsa küsimuse nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel² (edaspidi „direktiiv“), kohaldamisala kohta. Kohus küsib, kas direktiivis sätestatud diskrimineerimise keeld hõlmab juhtumeid, mil töötajat koheldakse halvemini kui tema kolleegi, sest, kuigi ta ise ei ole puudega, on ta seotud inimesega, kellel on puue.

I. Vaidluse aluseks olevad asjaolud ja eelotsuse küsimused

2. Põhikohtuasja hageja Sharon Coleman töötas alates 2001. aastast õigusnõunikuna Londoni advokaadibüroos Attridge Law, mille partneriks on Steve Law. Aastal 2002 sündis hagejal puudega poeg, kes kannatab kopsutorupehmestuse ja kaasasündinud larüngomalaatsia all. Hageja on lapse peamine hooldaja.

3. 4. märtsil 2005 nõustus hageja vabatahtlikult töölt lahkuma ning lõpetas seega Attridge Law's töötamise. 30. augustil 2005 esitas ta oma endiste tööandjate vastu tööandjapoolse käitumise tõttu töölt lahkumisele sundimise (*constructive dismissal*) ja puude tõttu diskrimineerimise alusel hagi, väites, et tööandja kohtles teda halvemini kui töötajaid, kellel ei ole puuetega lapsi, ja käitus tema suhtes viisil, mis lõi tema jaoks vaenuliku tööõhkkonna. Väidetava diskrimineeriva kohtlemise näideteks toob hageja selle, et tööandjad keeldusid teda rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasmisel lubamast tagasi oma senisele töökohale; kutsusid teda „laisaks“, kui ta soovis saada vaba aega oma poja eest hoolitsemiseks, ning ei võimaldanud talle sama paindlikke töötingimusi nagu kolleegidele, kellel ei olnud puuetega lapsi; nad ütlesid, et ta kasutab oma „pagana last“ oma töötingimustega manipuleerimiseks; kohaldasid tema suhtes distsiplinaarmenetlust ning ei menetlenud korrektselt ametlikku kaebust, mille ta esitas oma väärkohtlemise kohta.

4. S. Coleman tugines asjakohasele siseriiklikule õigusaktile, 1995. aasta Disability Discrimination Act'ile ja direktiivile. Tema argument oli, et direktiivi eesmärk on keelata diskrimineerimine mitte ainult puuetega inimeste endi suhtes, vaid ka isikute suhtes, keda diskrimineeritakse selle tõttu, et nad

1 – Algkeel: inglise.

2 – EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79.

on seotud puudega inimesega. Argumendi kohaselt peab South London Employment Tribunal tõlgendama Disability Discrimination Act'i kooskõlas direktiiviga ja seega pakkuma seotuse tõttu diskrimineerimise vastu kaitset. Põhikohtuasja kostjad väitsid, et Disability Discrimination Act kaitseb ainult puuetega inimesi ning et direktiivi mõtte kohaselt ei hõlma see diskrimineerimist seotuse alusel.

5. S. Colemani hagi kuulub rahuldamisele ainult juhul, kui direktiivi tõlgendada nii, et see keelab diskrimineerimise seotuse tõttu. Seetõttu ei jätkanud South London Employment Tribunal täielikult asjaolude väljaselgitamist ega hagi sisulist arutamist, vaid peatas selles osas hagi menetlemise ja pidas ettevalmistava kohtuistungil ainult küsimuses, kas seotuse tõttu diskrimineerimine on keelatud. Pärast ettevalmistavat istungit peatas kohus menetluse ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas puude alusel diskrimineerimise keelu kontekstis kaitseb direktiiv otsese diskrimineerimise ja ahistamise eest vaid neid isikuid, kes ise on puudega?

2. Kui vastus esimesele küsimusele on eitav, siis kas nimetatud direktiiv kaitseb

töötajaid, kes ise ei ole puudega, kuid keda koheldakse halvemini või ahistatakse nende seotuse alusel puudega isikuga?

3. Kui tööandja kohtleb ühte töötajat halvemini, kui ta kohtleb või võiks kohelda teisi töötajaid, ja on tõendatud, et sellise kohtlemise aluseks on see, et töötajal on puudega poeg, keda ta hooldab, siis kas selline kohtlemine on otsene diskrimineerimine, millega rikutakse nimetatud direktiivis sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtet?

4. Kui tööandja ahistab ühte töötajat ja on tõendatud, et sellise kohtlemise aluseks on see, et töötajal on puudega poeg, keda ta hooldab, siis kas see ahistamine on nimetatud direktiivis sätestatud võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumine?”

II. Õiguslik analüüs

6. Euroopa Kohtule South London Employment Tribunali poolt esitatud neli küsimust taanduvad ühele õiguslikule probleemile: kas direktiiv kaitseb puudeta inimesi, keda töösuhte raames otseselt diskrimineeritakse ja/või ahistatakse, kuna nad on seotud puudega inimesega?

7. Direktiivi vastuvõtmise aluseks oli EÜ artikkel 13, mis lisati EÜ asutamislepingusse Amsterdami lepinguga ning mis kõlab järgmiselt: „Ilma et see piiraks käesoleva lepingu teiste sätete kohaldamist ja talle ühenduse poolt antud volituste piires võib nõukogu komisjoni ettepaneku põhjal ühehäälselt ja pärast konsulteerimist Euroopa Parlamendiga astuda vajalikke samme, et võidelda diskrimineerimisega soo, rassilise või etnilise päritolu, usutunnistuse või veendumuste, puuete, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel”. EÜ artikli 13 juures tuleb esmalt tähele panna, et selles eritletakse diskrimineerimise konkreetseid alused, mida peetakse tundlikeks alusteks või, laenates Ameerika Ühendriikide konstitutsiooniõiguse mõistet, „tundlikeks kategooriateks”,³ ja määratletakse need kui ühenduse diskrimineerimisvastaste õigusaktide sihtmärk. Selle üldsätte alusel võib vastu võtta õigusakte eesmärgiga võidelda diskrimineerimise vastu nendel loetletud alustel. Ehkki nõukogul on märkimisväärne diskretsioon võtta vastu meetmeid, mis on mõeldud konkreetsete tingimuste ja sotsiaalsete kontekstide tarvis, ei või EÜ artiklit 13 tõlgendada nii, et see võimaldab võtta vastu õigusakte, mis ei ole vastavuses selle sätte eesmärkide ja mõttega ning mis piiraksid kaitset, mida asutamislepingu eelnõu koostajad kavatsesid pakkuda. Seetõttu tuleb

EÜ artikli 13 alusel vastu võetud õigusakte tõlgendada artikli 13 eesmärgi arvestades.⁴

8. EÜ artikkel 13 väljendab ühenduse õiguskorras kehtivat kohustust järgida võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise põhimõtet. Seega tuleb nii seda artiklit kui ka selle alusel vastu võetud direktiivi tõlgendada, arvestades neid põhimõtteid puudutavat Euroopa Kohtu praktikat.⁵ Direktiivi artiklis 1 deklareeritakse, et direktiivi eesmärk on „kehtestada üldine raamistik, et võidelda diskrimineerimise vastu [...]”

3 – Mõiste „tundlikud kategooriad” arengu kohta Ameerika Ühendriikide konstitutsiooniõiguses ja ülemkohtu vastava kohtupraktika kohta vaata Balkin, J. M., „Plessy, Brown and Grutter: A Play in Three Acts”, *Cardozo Law Review*, 2005, 26. aastakäik, lk 1689.

4 – Tõepoolest ei või välistada võimalust, et EÜ artikli 13 alusel võetakse diskrimineerimisvastaseid meetmeid, mis rikuvad sedasama sätet (nt meetmed, mis kaitsevad diskrimineerimise eest usutunnistuse alusel mõne, kuid mitte kõikide religioonide järgijaid). Nagu ka Christopher McCrudden kirjutab artiklis „Thinking about the discrimination directives”, *European Journal of Anti-Discrimination Law*, 2005, 1. aastakäik, lk 17, 20, tuleb direktiiviga tagatud võrdne kohtlemine ja mittediskrimineerimine asetada laiemasse inimõiguste konteksti. Direktiivi põhjenduses 4 viidatakse „kõikide võrdsusele seaduse ees ja kaitsele diskrimineerimise eest” kui „inimõigusele”, mida „tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, ÜRO paktides kodaniku- ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta ning inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsioonis”. Lisaksin sellesse nimekirja Euroopa Liidu põhiõiguste harta, mille III jaotis on pühendatud võrdsusele ja mis sisaldab erisätet puuetega inimeste integratsiooni kohta (artikkel 26). Inimõiguste valdkonna rahvusvahelise õiguse hiljutiseks arenguks, mis puudutab puuete küsimust, on Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni ja selle valikulise protokolliga vastuvõtmine. Konventsioon võeti vastu peassambleel 13. detsembril 2006 ning avati allakirjutamiseks 30. märtsil 2007, mil 81 riiki ja Euroopa Ühendus sellele alla kirjutasid. Selles sätestatakse mh, et allakirjutanud pooled keelavad „mis tahes diskrimineerimise puude tõttu” (artikkel 5 lõige 2).

5 – Diskrimineerimisalases kirjanduses on rõhutatud, et EÜ artiklist 13 ja selle alusel vastu võetud direktiividest ei tulene lõplikku vastust küsimusele, kas seotuse tõttu diskrimineerimine on keelatud. Samas on ka väidetud, et selline diskrimineerimine loetakse tõenäoliselt diskrimineerimisvastaste direktiivide kohaldamisalasse kuuluvaks. Vt Schiek, D., Waddington, L. ja Bell, M., (toim), *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*, Hart Publishing, 2007, lk 169 ja 170.

ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine” (kohtujuristi kursiiv). Euroopa Kohtu praktika kohaselt on võrdse kohtlemise ja mittediskrimineerimise roll ühenduse õiguskorras selge. Võrdsus ei ole mitte pelgalt poliitiline ideaal ja tahe, vaid üks ühenduse õiguse aluspõhimõtetest.⁶ Kohtuasjas Mangold⁷ on Euroopa Kohus leidnud, et direktiiv tähendab võrdsuse printsiibi praktilist rakendust. Selleks et otsustada, mis on võrdsusest tulenevalt nõutav igal konkreetsel juhul, tasub meenutada väärtusi, millel võrdsus põhineb. Nendeks on inimvääriskus ja isiklik sõltumatus.

9. Esmatasandil tähendab inimvääriskus iga üksikisiku võrdse väärtuse tunnistamist. Inimese elu on väärtuslik pelgalt selle tõttu, et ollakse inimene, ja ühegi inimese elu ei ole väärtuslikum kui teise oma. Ronald Dworkin on meile hiljuti meelde tuletanud, et isegi kui meie vahel on sügavaid erimeelsusi poliitilise moraaliga, poliitiliste institutsioonide ülesehituse ja demokraatlike riikide toimimise küsimustes, jagame me ometi endiselt kohustust järgida seda aluspõhimõtet.⁸ Seega ei tohi üksikisikud ja poliitilised institutsioonid tegutseda viisil, mis eirab iga inimelu

olemuslikku tähtsust. Asjakohane, kuigi erinev väärtus on sõltumatus. Selle kohaselt peavad üksikisikud saama kavandada ja juhtida oma elu järjestikuste valikute kaudu erinevate väärtuslike võimaluste vahel.⁹ Sõltumatuse kasutamine eeldab, et inimestel on mitmeid väärtuslikke võimalusi, mille vahel valida. Kui me tegutseme sõltumatult, tehes otsuseid, kuidas me soovime eluga edasi minna, „muutuvad meie isikupuutumatus ja enesevääriskus ja -austus konkreetseks”.¹⁰

10. EÜ artikli 13 ja direktiivi eesmärk on kaitsta nende inimeste väärikust ja sõltumatust, kes kuuluvad eelnimetatud tundlikesse kategooriasse. Kõige ilmselt võivad sellise inimese väärikus ja sõltumatus sattuda ohtu siis, kui inimene on oma tundliku omaduse tõttu otseselt taolise käitumise objektiks. Kellegi halvemini kohtlemine sellistel põhjustel nagu usuline veendumus, vanus, puue ja seksuaalse sättumus, kahjustab erilist ja unikaalset väärtust, mis inimestel on seetõttu, et nad on inimesed. Iga inimese võrdse väärtuse tunnustamine tähendab, et me ei tohi seda laadi kaalutlusi arvesse võtta, kui me paneme kellelegi

6 – Vt mh liidetud kohtuasjad C-27/00 ja C-122/00: *Omega Air jt* (EKL 2002, lk I-2569, ja seal viidatud kohtupraktika). Vt ka diskussiooni teoses Tridimas, T., *The General Principles of EU Law* (2. tr), Oxford University Press, 2007 ja Dashwood, A., ja O’Leary, S., (toim), *The Principle of Equal Treatment in EC Law*, Sweet and Maxwell, 1997.

7 – 22. novembri 2005. aasta otsus kohtuasjas C-144/04: *Mangold vs. Helm* (EKL 2005, lk I-9981, punkt 74).

8 – Dworkin, R., *Is Democracy Possible Here?: Principles for a New Political Debate*, Princeton University Press, 2006, 1. ptk.

9 – Raz, J., *The Morality of Freedom*, Oxford University Press, 1986. Täpsuse huvides tuleb märkida, et mõned autorid peavad sõltumatust väärikuse osaks. Samamoodi lähenetakse neile kahele mõistele mõne konstitutsioonikohtu praktikas. Sellel asjaolul võib olla tähtsust siis, kui tõlgendatakse õigusnorme, mis viitavad ainult inimvääriskusele, käesolevas asjas aga ei oma see tähtsust.

10 – *Ibid*, lk 154.

kohustusi või võtame kelleltki ära soodustusi. Teisisõnu on need omadused, millel ei tohi olla mingit tähtsust hinnates, kas on õige või mitte kedagi halvemini kohelda.

11. Samamoodi tähendab kohustus järgida sõltumatuse põhimõtet seda, et inimestelt ei tohi tundlike omaduste tõttu ära võtta väärtuslikke võimalusi valdkondades, millel on nende elus põhimõtteline tähtsus. Tööle pääsemine ja erialane areng on igale isikule põhimõttelise tähtsusega mitte ainult kui elatise teenimise vahendid, vaid ka kui eneseteostuse ja oma potentsiaali ärakasutamise tähtis viis. Diskrimineerija, kes diskrimineerib tundlikkuse kategooriasse kuuluvat isikut, võtab temalt ebaõiglaselt ära väärtuslikke võimalusi. Tulemusena on selle isiku võime sõltumatult elada tõsiselt kahjustatud, kuna tema elu olulist aspekti ei kujunda tema enda valikud, vaid kellegi teise eelarvamused. Nendesse rühmadesse kuuluvaid inimesi nende omaduse tõttu halvemini koheldes takistab diskrimineerija neil oma sõltumatust kasutamast. Sellisel juhul on õiglane ja mõistlik, et sekkub diskrimineerimisvastane õigus. Väärtustades võrdsust ning kohustades selle õiguse abil tagama, püüame me sisuliselt säilitada igale isikule tingimused sõltumatuks eluks.

12. Samas ei ole teatava omadusega isiku vahetu sihikule võtmine ainus viis tema diskrimineerimiseks, vaid selleks on ka teisi,

peenemaid ja vähem ilmseid viise. Üks viis kahjustada teatavasse rühma kuuluvate inimeste vääriskust ja sõltumatust on diskrimineerida mitte neid, vaid kolmandaid isikuid, kes on nendega tihedalt seotud ja ise sellesse rühma ei kuulu. Üldisest võrdsuse mõistest tuleneb, et diskrimineerimisvastased õigusaktid peaksid tõkestama ka need peenemad diskrimineerimise vormid, kuna need mõjutavad samuti tundlikesse kategooriatesse kuuluvaid isikuid.

13. Tundliku omadusega isiku vääriskust rikutakse tööpoolest võrdsel määral nii siis, kui teda diskrimineeritakse otseselt, kui ka siis, kui ta peab nägema, kuidas keegi teine kannatab diskrimineerimist pelgalt seetõttu, et see isik on temaga seotud. Sellisel viisil ei kannata diskrimineerimise vahetu ohver mitte ainult ise ebaõigluse all, vaid muutub vahendiks, mille abil kahjustatakse tundlikkuse kategooriasse kuuluva isiku vääriskust.

14. Lisaks kahjustab see diskrimineerimise peenem vorm tundliku omadusega isikute võimet elada sõltumatult. Näiteks võib olla mõjutatud usulise rühma liikmete sõltumatus (näiteks küsimuses, kellega abielluda või kus elada), kui nad teavad, et isik, kellega nad abielluksid, kannataks oma abikaasa usulise kuuluvuse tõttu diskrimineerimise all. Samasugune asi, ehkki väiksemas ulatuses, võib juhtuda puuetega isikutega. Teatavasse rühma kuuluvad inimesed on tihti haavatavamad kui keskmine isik, seetõttu toetuvad nad inimestele, kellega nad on tihedalt seotud, et saada abi püüdlustes elada oma elu

vastavalt oma fundamentaalsetele valikutele. Kui diskrimineerija võtab isikult ära väärtuslikke valikuid valdkondades, millel on meie elus fundamentaalne tähtsus, kuna see isik on seotud tundliku omadusega inimesega, siis võtab ta sellelt inimeselt samuti ära väärtuslikke võimalusi ja takistab teda olemast sõltumatu. Teisisõnu on inimesele, kes kuulub tundlikkuse kategooriasse, suletud paljud võimalused, mis muul juhul korral oleksid olnud talle avatud.

16. Oluline sõna on siin „alusel”. Nii õiguses kui moraalifilosoofias on tuntud väide, et mitte igasugune diskrimineerimine ei ole ebaõige. Näiteks töö saamisel on täiesti vastuvõetav, et tööandja võtab tööle vastutus-tundliku, usaldusväärse ja viisaka kandidaadi ning loobub vastutustundetutest, ebausaldusäärsetest ja ebaviisakatest kandidaatidest. Seevastu peame me ebaõigeks lükata keegi tagasi tema rassi või usutunnistuse tõttu ning enamikes õiguskordades sekkutakse sellise diskrimineerimise takistamiseks õiguslikult. See, mis määrab, kas tööandja käitumine on vastuvõetav või mitte, ja kutsub esile õiguse sekkumise, on diskrimineerimise alus, millest tööandja igal konkreetsel juhul lähtub.

Direktiivi toimimine

15. Ühenduse seadusandja võttis direktiivi vastu kaitsmaks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel tundlikesse kategooriatesse kuuluvaid isikuid ning tagamaks, et nende väarikust ja sõltumatust ei kahjustataks ei ilmse ja vahetu ega ka peene ja vähem ilmse diskrimineerimisega. Viide, kuidas selle peab saavutama, ilmneb juba direktiivi artiklist 1, mis on sõnastatud: „Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse *alusel* diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise” (kohtujuristi kursiiv).

17. Tõsisasi, et diskrimineerimise ebaõigsus sõltub selle alusest, peegeldub vastavate õigusaktide struktuuris. Enam-vähem kõik diskrimineerimisvastased õigusaktid keelavad diskrimineerimise mitmel kindlaksmääratud alusel. Seda strateegiat on järginud ka ühenduse seadusandja direktiivis, mis keelab diskrimineerimise usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Diskrimineerimisvastase õigusaktiga, nagu seda on direktiiv, kehtestatavaks peamiseks kohustuseks on kohelda inimesi teataval viisil, mis on võrreldav sellega, kuidas teisi koheldakse.¹¹ Direktiivi

11 – Gardner, J., „Discrimination as Injustice”, *Oxford Journal of Legal Studies*, 1996, 16. aastakäik, lk 353 ja 355. Nagu Gardner selgitab, on see õigluse küsimus. Kui me seega ütleme, et on väär teataval alusel kedagi halvemini kohelda, siis me peame silmas, et õiglus nõuab, et me ei lähtuks neist alustest selle isiku seisundi negatiivseks mõjutamiseks. Teisisõnu oleme me neist keelatud alustest lähtudes käitunud selle isiku suhtes ebaõiglaselt.

vastuvõtmisega tegi nõukogu selgeks, et tööandja poolt on vääri lähtuda mõnest neist alustest kohtlemaks töötajat halvemini kui tema kolleege. Kohe, kui me oleme kindlaks teinud, et tööandja teguviis lähtub ühest neist keelatud alustest, oleme sisenenud ebaseadusliku diskrimineerimise valdkonda.

18. Eelkirjeldatud tähenduses on direktiivil *välis*tav funktsioon: selles välistatakse usuline veendumus, vanus, puue ja seksuaalne sättumus lubatavate põhjuste hulgast, millest tööandja võib õiguspärastelt lähtuda, kohtlemaks ühte töötajat halvemini kui teist. Teisisõnu ei või pärast direktiivi jõustumist need kaalutlused enam figureerida tööandja arutuskäigus, kui ta otsustab kohelda töötajat halvemini.

19. Direktiivis keelatakse otsene diskrimineerimine,¹² ahistamine¹³ ja kaudne diskrimineerimine.¹⁴ Otsese diskrimineeri-

mise ja ahistamise eristavaks tunnuseks on, et nad peavad olema koosseisuliselt seotud mõne tundliku kategooriaga. Diskrimineerija lähtub tundlikust kategooriast, tegutsemaks teataval viisil. Kategooria ei ole pelgalt juhus, vaid tema arutluskäigu põhiline eeldus. Tööandja lähtumist neist tundlikest alustest peetakse ühenduse õiguskorras halvaks, mis tuleb välja juurida. Seetõttu keelatakse direktiivis nende kategooriate kasutamine tööandja arutluskäigu alustena. Seevastu kaudse diskrimineerimise juhtudel ei ole tööandja kavatsused ega tema tegutsemise või mittetegutsemise aluseks olev arutluskäik asjakohased. Selles on tegelikult kaudse diskrimineerimise keelamise kogu mõte: isegi neutraalsed, süütud või heausksed meetmed ja poliitikad, mis on vastu võetud ilma vähimagi diskrimineeriva kavatsuseta, tõkestatakse, kui nende mõju isikutele, kellele on teatav omadus, on suurem, kui nende mõju teistele isikutele.¹⁵ See nende meetmete „erinev mõju” teatavatele isikutele on kaudse diskrimineerimise vastu suunatud õigusnormide sihtmärk. Sellise diskrimineerimise keeld on seotud tööandjate kohustusega arvestada meetmeid võttes ja poliitikaid kujundades nende rühmadega viisil, mis ei pane nende peale ülemäära koormat võrreldes teiste inimeste omaga.¹⁶ Kui seega otsese diskrimineerimise ja ahistamise keeld toimib välistava mehhanismina (välistades tööandja arutluskäigust lähtumise teatavatest alustest), siis kaudse diskrimineerimise keeld toimib inklusivse mehhanismina (kohustades tööandjaid arvestama ja kohanema vajadustega, mis on teatavate omadustega isikutel). Seetõttu, isegi kui me peaksime aktsepteerima Ühendkuningriigi valitsuse argumenti, et seotuse tõttu diskrimineerimine ei kuulu selgelt kaudse diskrimineerimise keelu kohaldamisalasse, ei

12 – Määratletud artikli 2 lõike 2 punktis a situatsioonina „kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras”.

13 – Määratletud artikli 2 lõikes 3 kui mõne artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud käitumine, mille „eesmärk või selle tegelik toime on isiku väärrikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine”.

14 – Määratletud artikli 2 lõike 2 punktis b situatsioonina „kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsa-masse olukorda”.

15 – Olen arutlenud varasema diskrimineerimise ja võrde kohtlemise küsimuse üle meeste ja naiste võrdoiguslikkuse kontekstis oma ettepanekus kohtuasjas C-319/03: Briheche (EKL 2004, lk I-8807).

16 – Vt diskussiooni artiklis Jolls, C., „Antidiscrimination and Accommodation”, *Harvard Law Review*, 2001, 115. aastakäik, lk 642.

tähenda see mingil juhul, et see ei kuulu samuti otsese diskrimineerimise ja ahistamise keelu kohaldamisalasse. Vastupidi, seotuse tõttu diskrimineerimise hõlmamine otsese diskrimineerimise ja ahistamise keelu kohaldamisalasse on selle välistava mehhanismi loomulik tagajärg, mille abil seda tüüpi diskrimineerimise keeld toimib.

praegusel juhul, et diskrimineeriva käitumise põhjustas hageja poja puue. Seega ei ole puudega isik ja diskrimineeriva käitumise ilmne ohver või objekt sama isik. Kas see välistab direktiivi kohaldamise? Oma senise analüüsi alusel arvan ma, et ei välista.

20. S. Colemani juhtum tõstatab otsese diskrimineerimise küsimuse. Eelotsusetaotlusest ilmneb selgelt, et ta ei kaeba mõju üle, mida neutraalne meede avaldas temale kui puudega lapse emale ja hooldajale, vaid väidab, et ta oli tööandja valikulise kohtlemise objektiks just nimelt oma puudega poja tõttu. Seetõttu on Euroopa Kohtule küsimuseks see, kas direktiiviga on keelatud otsene diskrimineerimine seotuse tõttu.

21. On selge, et kui hageja oleks ise puudega, oleks direktiiv kohaldatav. Samas väidetakse

22. Nagu eespool märgitud, tagab direktiivi rakendamine selle, et tööandjal ei ole lubatud lähtuda usutunnistusest, vanusest, puudest ja seksuaalsest sättumusest selleks, et kohelda mõnesid töötajaid halvemini kui teisi. Seda teha tähendaks nende isikute suhtes ebaõiglast käitumist ning nende väärkuse ja sõltumatususe mitteastumist. See tõsisasi ei ole teisiti juhtudel, kus diskrimineerimise objektiks oleval töötajal ei ole endal puuet. Alus, millest tulenevalt ta diskrimineerimise all kannatab, on endiselt puue. Direktiiv toimib *diskrimineerimise aluste tasandil*. Ebaõigus, mida sellega püütakse kõrvaldada, on teatavate omaduste kasutamine mõnede töötajate teistest halvemini kohtlemise alusena; direktiiv kõrvaldab usutunnistuse, vanuse, puude ja seksuaalse sättumuse täielikult aluste hulgast, mida tööandja võib õiguspäraselt kasutada mõnede inimeste halvemini kohtlemiseks. Teisisõnu ei luba direktiiv vaenulikkusel, mida tööandja võib tunda loetletud tundlike kategooriate vastu, olla aluseks mis tahes halvemale kohtlemisele töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Nagu ma olen selgitanud, võib see vaenulikkus olla avalikult suunatud isikutele, kellel endil on teatavad omadused, või peenemalt ja

varjatumalt suunatud neile, kes on seotud vastavate omadustega isikutega. Esimese juhtumi puhul me leiame, et selline käitumine on ebaõige ja peab olema keelatud; teine juhtum on täpselt sama igas olulises aspektis. Mõlema juhtumi puhul on tööandja vaenulikkus eakate, puudega, homoseksuaalsete või teatavate usuliste veendumustega inimeste suhtes see, mis paneb teda mõnesid töötajaid halvemini kohtlema.

23. Järelikult, kui keegi on diskrimineerimise objektiks artiklis 1 loetletud mis tahes omaduse tõttu, võib ta tugineda direktiivile isegi siis, kui tal endal ei ole ühtegi neist omadustest. Diskrimineerimise objektiks olev isik ei pea olema väärkoheldud „*tema enda* puude” tõttu. Piisab sellest, kui teda väärkoheldi „puude” tõttu. Seega võib isik direktiivi kohaselt olla puude alusel ebaseadusliku diskrimineerimise ohver, ilma et tal endal oleks puue; tähtis on see, et seda puuet – käesoleval juhul S. Colemani poja oma – kasutati tema halvemini kohtlemise põhjusena. Direktiiv ei astu mängu mitte ainult siis, kui hagejal endal on puue, vaid iga kord, kui leiab aset puude tõttu halvemini kohtlemine. Seetõttu, kui S. Coleman suudab tõendada, et teda koheldi halvemini tema poja puude tõttu, peaks tal olema võimalus tugineda direktiivile.

24. Lõpuks, Ühendkuningriigi valitsus on väitnud, et direktiiv võeti vastu eesmärgiga kehtestada miinimumnõuded. Asjaolu, et nõukogu toimis valdkonnas, kus pädevus on suuresti jäänud liikmesriikidele, toetab nimetatud valitsuse väitel tema seisukohta. Järelikult on liikmesriigi asi otsustada, kas keelata seotuse tõttu diskrimineerimine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Mina ei ole sellega nõus. Esiteks ei tähenda asjaolu, et valdkond ei ole täielikult ühtlustatud või et ühendusel on ainult piiratud seadusandlik pädevus, sugugi seda, et ühenduse õiguse sekkumine, mis iganes see ka ei oleks, peab leidma aset madalaimal tasemel. Teisisõnu ei tähenda asjaolu, et ühendusel on põhiõiguste valdkonnas piiratud pädevus, seda, et kui ta otsustab seda pädevust kasutada, võib ta pakkuda ainult põhiõiguste kaitse miinimumnõudeid. Teiseks ei osuta miski direktiivis ega selle põhjendustes sellele, et nõukogu tahe oli selline. Vastupidi, kuues põhjendus viitab näiteks „*igasuguse* diskrimineerimise vastu võitlemise tähtsusele” (kohtujuristi kursiiv).¹⁷

17 – Eksisteerib veel üks põhjus, mis räägib vastu Ühendkuningriigi seisukohale. Direktiivis sätestatud võrdse kohtlemise kohustusega võib kaasnedna peamiselt tööandjate jaoks kulused ja teataval määral tähendab nende kohustuste kehtestamine otsust jätta need kulud teatava turumehhanismi kaudu ühiskonna kanda. Seda on võimalik saavutada tõhusal ja õiglasel viisil, mis ei kahjusta konkurentsi, ainult siis, kui neid võrdse kohtlemise kohustusi tõlgendatakse ja kohaldatakse ühetaoliselt kogu ühistrul. Kui see ei oleks nii, seisaksime vastamisi riskiga põhjustada Euroopas tingimuste ebavõrdsust, kuna ettevõtjatele ühenduse õigusega kehtestatud võrdse kohtlemise kohustuse sisu ei oleks sama kogu ühistru ulatuses, vaid sõltuks sellest, kas vastav liikmesriik on otsustanud teatavat liiki diskrimineerimise seadusevastaseks kuulutada.

III. Ettepanek

25. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata South London Employment Tribunali esitatud eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, kaitseb isikuid, kellel pole endal puuet, kuid kes kannatavad otsese diskrimineerimise ja/või ahistamise all töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas seetõttu, et nad on seotud puudega isikuga.