



Kohtulahendite kogumik

Kohtuasi C-157/15

Samira Achbita
ja
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
versus
G4S Secure Solutions NV

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Hof van Cassatie)

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine – Diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel – Ettevõtja töökorralduse reeglid, mis keelavad töötajatel nähtavate poliitiliste, filosoofiliste või religioossete tunnuste kandmise töökohal – Otsene diskrimineerimine – Puudumine – Kaudne diskrimineerimine – Naistöötajal islami pearäti kandmise keelamine

Kokkuvõte – Euroopa Kohtu (suurkoda) 14. märtsi 2017. aasta otsus

1. *Sotsiaalpoliitika – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Direktiiv 2000/78 – Mõiste „usutunnistus“ – Ullatus*

(Euroopa Liidu põhiõiguste harta, artikli 10 lõige 1 ja artikli 52 lõige 3; nõukogu direktiiv 2000/78, artikkel 1)

2. *Sotsiaalpoliitika – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Direktiiv 2000/78 – Usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keeld – Eraettevõtja sise-eeskiri, mis keelab nähtavate poliitiliste, filosoofiliste või religioossete tunnuste kandmise töökohal – Islami pearäti kandmise keelamine – Otsese diskrimineerimise puudumine – Võimaliku kaudse diskrimineerimise esinemine – Õigustatud eesmärgil rajanev põhjendus – Proportsionaalsuse põhimõtte järgimine – Kontrollimine liikmesriigi kohtu poolt*

(Euroopa Liidu põhiõiguste harta, artikkel 16; nõukogu direktiiv 2000/78, artikli 2 lõike 2 punktid a ja b)

1. Mis puudutab direktiivi 2000/78 artiklis 1 sisalduvat mõistet „usutunnistus“, siis tuleb märkida, et direktiivis ei ole seda mõistet määratletud.

Kuid liidu seadusandja viitas direktiivi 2000/78 põhjenduses 1 põhiõigustele, mis on tagatud Roomas 4. novembril 1950 allkirjastatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga (edaspidi „EIÕK“), mille artiklis 9 on ette nähtud, et igäihel on õigus mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele, kusjuures see õigus kätkeb muu hulgas vabadust kuulutada usku või veendumusi nii üksi kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu.

Samas põhjenduses viitas liidu seadusandja ka liikmesriikide ühesugustele riigiõiguslikele tavadele kui liidu õiguse üldpõhimõtetele. Õiguste hulgas, mis tulenevad ühistest tavadest ja mida on kinnitatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas (edaspidi „harta“), on õigus südametunnistuse- ja usuvabadusele, millele on pühendatud harta artikli 10 lõige 1. Selle sätte kohaselt kätkeb see õigus vabadust muuta usku või veendumusi, samuti vabadust kuulutada usku või veendumusi nii üksi kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu. Nagu nähtub selgitustest põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17), vastab artikli 10 lõikes 1 garanteeritud õigus EIÕK artiklis 9 garanteeritud õigusele ja vastavalt harta artikli 52 lõikele 3 omab sama tähendust ja ulatust.

Kuna EIÕK ja seejärel harta kasutavad mõistet „usutunnistus“ laias tähenduses, kuivõrd need hõlmavad selle mõiste alla isikute vabaduse oma usku kuulutada, siis tuleb asuda seisukohale, et liidu seadusandja soovis sama lähenemisviisi kasutada direktiivi 2000/78 vastuvõtmisel, mistõttu tuleb direktiivi artiklis 1 toodud mõistet „usutunnistus“ tõlgendada nii, et see hõlmab nii *forum internum*'i, see tähendab veendumusi, kui ka *forum externum*'i, see tähendab usu avalikku kuulutamist.

(vt punktid 25–28)

2. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et keeld kanda islami pearätti, mis tuleneb eraettevõtja sise-eeskirjast, mis keelab nähtava poliitilise, filosoofilise või religioosse tunnuse kandmise töökohal, ei ole selle direktiivi tähenduses otsene diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel.

Põhikohtuasjas arutlusel olev sise-eeskiri viitab poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmisele ning puudutab seega vahet tegemata niisuguste veendumuste igasugust väljendamist. Seega tuleb asuda seisukohale, et see eeskiri kohtleb samamoodi kõiki ettevõtja töötajaid, kohustades neid üldiselt ja vahet tegemata eelkõige kandma neutraalset riietust, mis välistab selliste tunnuste kandmise.

Eraettevõtja selline sise-eeskiri võib endast aga kujutada kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, kui on tõendatud, et sellega ette nähtud näiliselt neutraalne kohustus seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sellel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk, nagu see, et tööandja järgib suhetes klientidega poliitiliselt, filosoofiliselt või religioosselt neutraalset poliitikat, ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud; seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Mis puudutab esiteks õigustatud eesmärgi tingimust, siis tuleb märkida, et soovi järgida suhetes nii era- kui avaliku sektori klientidega poliitiliselt, filosoofiliselt või religioosselt neutraalset poliitikat tuleb pidada õigustatuks.

Nimelt on ettevõtja soov näidata klientide suhtes välja neutraalsust seotud ettevõtlusvabadusega, mida on tunnustatud harta artiklis 16, ning see on põhimõtteliselt õigustatud eelkõige juhul, kui selle eesmärgi saavutamine ettevõtja poolt puudutab vaid töötajaid, kes eeldatavasti puutuvad kokku tööandja klientidega.

Mis puudutab teiseks põhikohtuasjas arutlusel oleva sise-eeskirja asjakohasust, siis tuleb tõdeda, et töötajatel poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmise keelamisega saab tagada neutraalse poliitika nõuetekohase kohaldamise, tingimusel et seda poliitikat tõesti järgitakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt (vt selle kohta kohtuotsused, 10.3.2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, punkt 55, ja 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punkt 53).

Mis puudutab kolmandaks põhikohtuasjas arutlusel oleva keelu vajalikkust, siis tuleb kontrollida, kas keeld piirdub rangelt vajalikuga. Käesoleval juhul tuleb kontrollida, kas keeld kanda mis tahes nähtavat tunnust või riietust, mida võidakse seostada mõne usulise või poliitilise või filosoofilise veendumusega, puudutab üksnes G4S-i töötajaid, kes suhtlevad klientidega. Kui see on nii, tuleb asuda seisukohale, et keeld on taotletava eesmärgi saavutamiseks rangelt vajalik.

Mis puudutab käesolevas asjas niisuguse naistöötaja nagu S. Achbita keeldumist loobuda G4S-i klientide juures kutsetegevuse raames islami pearäti kandmisest, siis peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas ettevõtjale omaseid kohustusi arvestades ja ilma lisakulusid kandmata oleks G4S-il olnud võimalik sellise keeldumise korral pakkuda talle töökohta, kus puudub vahetu kokkupuude klientidega, selle asemel, et ta töölt vabastada. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab toimikumaterjalidele tuginedes võtma arvesse asjaomaseid huve ja vähendama asjassepuutuvate vabaduste piiranguid rangelt vajalikuni.

(vt punktid 30, 37, 38, 40, 42–44 ja resolutsioon)