



Kohtulahendite kogumik

Kohtuasi C-193/17

Cresco Investigation GmbH
versus
Markus Achatzi

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Oberster Gerichtshof)

Euroopa Kohtu (suurkoda) 22. jaanuari 2019. aasta otsus

Eelotsusetaotlus – Euroopa Liidu põhiõiguste harta – Artikkel 21 – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Direktiiv 2000/78/EÜ – Artikli 2 lõike 2 punkt a – Otsene diskrimineerimine usutunnistuse alusel – Liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt saavad teatavad töötajad suurel reedel puhkust – Põhjendatus – Artikli 2 lõige 5 – Artikli 7 lõige 1 – Eraõiguslike tööandjate ja liikmesriigi kohtu kohustused, kui riigisisene õigus ei ole kooskõlas direktiiviga 2000/78

1. *Sotsiaalpoliitika – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Direktiiv 2000/78 – Usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise keeld – Riigisisised õigusnormid, mille kohaselt saavad suurel reedel puhkust ainult teatavate konkreetsete kirikute liikmetest töötajad – Otsene diskrimineerimine usutunnistuse alusel – Põhjendatus – Meede, mis on vajalik usuvabaduse kaitseks – Puudumine – Meede usutunnistusega seotud halvemuse heastamiseks – Proportsionaalsus – Puudumine (Nõukogu direktiiv 2000/78, artikli 2 lõiked 2 ja 5 ning artikli 7 lõige 1)*

(vt punktid 38–69 ja resolutsiooni punkt 1)

2. *Institutsioonide aktid – Direktiivid – Rakendamine liikmesriikide poolt – Vajadus tagada direktiivide tõhusus – Liikmesriikide kohtute kohustused – Piirid – Eraõiguslike isikute vaheline vaidlus – Kohustus jätta kohaldamata direktiiviga vastuolus olevad riigisisised õigusnormid – Puudumine – Kooskõlalise tõlgendamise kohustus – Ulatus (ELTL artikli 288 kolmas lõik; nõukogu direktiiv 2000/78)*

(vt punktid 71–74)

3. *Põhiõigused – Euroopa Liidu põhiõiguste harta – Võrdne kohtlemine – Usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise keeld – Harta artiklis 21 tunnustatud üldpõhimõte – Töö saamist ja kutsealale pääsmist puudutava direktiivi 2000/78 sätete allikaks olev põhimõte – Võimalus tugineda sellele põhimõttele suhtes eraõigusliku isikuga – Liikmesriigi kohtu kohustused – Kohustus jätta kohaldamata igasugune vastuolus olev riigisisene säte*

Kokkuvõte

Austrias suurel reedel tasustatud puhkepäeva andmine ainult teatavate kirikute liikmetest töötajatele on liidu õigusega keelatud diskrimineerimine usutunnistuse alusel

22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsuses Cresco Investigation (C-193/17) otsustas Euroopa Kohtu suurkoda, et Austria õigusnormid, mille kohaselt saavad suurel reedel tasustatud puhkepäeva ja sellel päeval töötamise korral „puhkepäevatasu“ ainult teatavate kristlike kirikute liikmetest töötajad, on vastuolus Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 21, millele võib tugineda eraõiguslike isikute vahelises vaidluses, ja direktiiviga 2000/78¹.

Põhikohtuasjas vaidleb eradetektiivbüroo ühe oma töötajaga, kes töötas suurel reedel ilma „puhkepäevatasu“ saamata, kuna viimane on riigisisese õiguse järgi ette nähtud ainult teatavate kirikute liikmetele. Kuna töötaja leidis, et teda on diskrimineeritud usutunnistuse alusel, nõudis ta oma tööandjalt puhkepäevatasu maksmist. Eelotsusetaotluse esitanud kohus otsustas asja arutades pöörduda Euroopa Kohtusse küsimusega, kas Austria õigusnormid on kooskõlas harta artikliga 21 ja direktiiviga 2000/78.

Kõigepealt otsustas Euroopa Kohus, et nende õigusnormidega tekitatakse otsene diskrimineerimine usutunnistuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses. Nimelt põhineb riigisiseste õigusnormidega tekitatud erinev kohtlemine otseselt töötajate usutunnistusel. Lisaks puudutab see töötajate grupe, kes on võrreldavas olukorras. Nimelt sõltub teatavate kirikute liikmetest töötajatele suurel reedel nii tasustatud puhkepäeva andmine kui ka puhkepäevatasu maksmine ainult nende töötajate formaalsest kuulumisest ühesse nendest kirikutest. Seega võivad nimetatud töötajad esiteks sisustada selle puhkepäeva omal vabal valikul, näiteks puhkamise või vabaajategevusega, samas kui teistele töötajatele, kes sooviksid suurel reedel puhata või vabaajategevusega tegeleda, ei anta selleks puhkepäeva. Teiseks on nendel asjaomaste kirikute liikmetest töötajatel suurel reedel töötamise korral õigus puhkepäevatasule, isegi kui nad ei tunne kohustust või vajadust seda usupüha tähistada. Selles suhtes ei erine nende olukord ülejäänud töötajate omast, kes on töötanud samal päeval ilma sellist tasu saamata.

Seejärel märkis Euroopa Kohus küll, et vaidlusaluste Austria õigusnormide eesmärk, milleks on arvesse võtta seda, millise erilise tähtsusega on suur reede asjaomaste kirikute liikmetele, kuulub usuvabaduse kaitse kohaldamisalasse, kuid välistas selle, et nende normidega tekitatud otsest diskrimineerimist saaks põhjendada direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikega 5 või sama direktiivi artikli 7 lõikega 1. Nimelt on selleks, et arvestada teiste töötajate, kes ei kuulu vaidlusalustes õigusnormides nimetatud kristlikesse kirikutesse, võimalusega tähistada usupüha, mille toimumise aeg ei lange kokku puhkepäevaga, Austria õiguses ette nähtud küll mitte lisapuhkepäeva andmine, vaid tööandjate hoolsuskohustus oma töötajate ees, mis võimaldab viimastel vajaduse korral saada õiguse jääda töölt kõrvale ajaks, mis on vajalik teatavatel usutalitustel osalemiseks. Eeltoodust järeldub, et asjaomased õigusnormid ei ole vajalikud usuvabaduse kaitsmiseks selle direktiivi artikli 2 lõike 5 tähenduses. Samal põhjusel ei saa neid õigusnorme pidada sellisteks, mis sisaldavad erimeetmeid, et proportsionaalsuse põhimõtet ja nii

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).

palju kui võimalik ka võrdsuse põhimõtet järgides heastada sellist halvemust asjaomaste töötajate tööelus direktiivi 2000/78 artikli 7 lõige 1 tähenduses.

Mis puudutab liidu õigusest tuleneva usutunnistuse alusel diskrimineerimise keelu kohaldamist põhikohtuasjas, siis selle kohta kinnitas Euroopa Kohus, et eraõiguslike isikute vahelises vaidluses ei saa direktiivile 2000/78 tugineda selleks, et jätta liikmesriigi õigusnormid kohaldamata, kui neid ei saa, nagu põhikohtuasjas, tõlgendada kooskõlas direktiiviga. Direktiivi 2000/78 endaga ei ole aga kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – põhimõte, mille allikaks on erinevad rahvusvahelised instrumendid ja liikmesriikide ühised põhiseaduslikud tavad. Lisaks on usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise keeld liidu õiguse üldpõhimõttena imperatiivne ja seda on tunnustatud harta artikli 21 lõikes 1.

Järelikult on see keeld iseenesest piisav, et eraõiguslikul isikul tekiks subjektiivne õigus, millele ta saab tugineda liidu õiguse kohaldamisalasse jäävat valdkonda puudutavas vaidluses, mis toimub tema ja teise eraõigusliku isiku vahel. Liikmesriigi kohus peab seega tagama sellest artiklist tuleneva õiguskaitse, et nimetatud artikkel omandaks sellega soovitava toime täies ulatuses. Ta peab jätma kohaldamata mis tahes diskrimineeriva riigisisese sätte, ilma et ta peaks taotlema või ootama ära selle sätte eelnevat kehtetuks tunnistamist seadusandja poolt.

Seega otsustas Euroopa Kohus, et kuni Austria seadusandja ei ole vastu võtnud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, peavad tööandjad harta artikli 21 järgi tagama nendele töötajatele, kes ei kuulu ühessegi põhikohtuasjas vaidlusalustes õigusnormides nimetatud kirikutest, samasuguse kohtlemise nagu nendes õigusnormides on ette nähtud töötajatele, kes on mõne nimetatud kiriku liikmed.