



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK

LAILA MEDINA

esitatud 28. aprillil 2022¹

Kohtuasi C-344/20

LF

versus

SCRL

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Brüsseli prantsuskeelne töökohus, Belgia))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine tööhõives ja kutsealale pääsemisel – Diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste tõttu – Eraettevõtja sisemine neutraalsusreegel – Keeld kanda töökohas nähtavaid poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi tunnuseid – Usulise riietuse kandmise kohustus – Artikkel 8 – Võrdse kohtlemise põhimõtte kaitse seisukohast soodsamad sätted riigisisises õiguses – Liikmesriikide kaalutlusruum – Usutunnistus ja usulised veendumused kui eraldiseisev diskrimineerimispõhjus

I. Sissejuhatus

1. Käesolev eelotsusetaotlus tuleneb otseselt Euroopa Kohtu otsustest G4S Secure Solution,² Bougnaoui ja ADDH³ ning WABE,⁴ mis puudutasid usutunnistuse või veendumuste tõttu diskrimineerimist direktiivi 2000/78 tähenduses.⁵ Eelotsusetaotlus on esitatud kohtumenetluses, mille pooled on LF ja SCRL ning mille asjaolud on niisugused, et spontaanset praktikataotlust ei võetud arvesse, sest kandidaat keeldus täitmast ettevõtja töötajate suhtes kehtestatud ettevõttesisest neutraalsusreeglit. Selle reegli kohaselt oli töökohas keelatud usuliste, maailmavaatelistel ja poliitilistel veendumustel väljendamine, muu hulgas rõivastuse kaudu.⁶

2. Käesolevas asjas palutakse Euroopa Kohtul taas kord vastata küsimusele, kas eraettevõtja töötajatel, sealhulgas praktikantidel, võib keelata teatava usulistel ettekirjutustel põhineva rõivastuse kandmise töökohas. Samuti tuleb analüüsida liikmesriikidele direktiivi 2000/78 artikliga 8 antud kaalutlusõigust võtta vastu sätteid, mis on võrdse kohtlemise põhimõtte

¹ Algkeel: inglise.

² 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) (edaspidi „kohtuotsus G4S Secure Solutions“).

³ 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204).

⁴ 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel (C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594) (edaspidi „kohtuotsus WABE“).

⁵ 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).

⁶ Viitan sedalaadi reeglile käesolevas ettepanekus kui „ettevõttesisesele neutraalsusreeglile“.

seisukohast soodsamad kui selles direktiivis sätestatud, muu hulgas käsitades usku ja usulisi veendumusi kui iseseisvat diskrimineerimispõhjust. Euroopa Kohtu palvel piirdub käesolev ettepanek viimati nimetatud küsimusega.

II. Õiguslik raamistik

A. Liidu õigus

3. Direktiiviga 2000/78 on kehtestatud üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Selle eesmärk on võidelda „usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine“.⁷

4. Direktiivi 2000/78 tähenduses tähendab „võrdse kohtlemise põhimõtte“ seda, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel.⁸

5. Täpsemalt peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel nendest põhjustest koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras.⁹ Kaudseks diskrimineerimiseks peetakse aga seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda,¹⁰ välja arvatud juhul, kui sellel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.¹¹

6. Direktiiv 2000/78 ei piira riigisisiseses õiguses sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.¹²

7. Samuti võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist ükskõik millise direktiivis 2000/78 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, 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.¹³

8. Lõpuks on käesolevas asjas oluline meele pidada, et direktiivi 2000/78 põhjenduse 28 kohaselt on selles direktiivis sätestatud kõigest miinimumnõuded, millega antakse liikmesriikidele võimalus kehtestada soodsamaid sätteid või säilitada need. Direktiivi 2000/78 rakendamisega ei või põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist. Samuti on direktiivi 2000/78 artikli 8 „Miinimumnõuded“ lõikes 1 sätestatud, et liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada selle direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted. Direktiivi 2000/78

⁷ Direktiivi 2000/78 artikkel 1.

⁸ Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõige 1.

⁹ Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkt a.

¹⁰ Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkt b.

¹¹ Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkt i.

¹² Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõige 5.

¹³ Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõige 1. Samalaadne reegel on kohaldatav kutsetegevusele kirikutes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalikes või eraorganisatsioonides. Vt sellega seoses direktiivi 2000/78 artikli 4 lõige 2.

artikli 8 lõikes 2 on samuti ette nähtud, et selle direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitstuse taseme alandamist, mis nimetatud direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriikides juba varem olemas.

B. Belgia õigus

9. Direktiiv 2000/78 on võetud Belgia õigusesse üle 10. mai 2007. aasta seadusega, mis käsitleb võitlust teatud diskrimineerimise vormide vastu¹⁴ (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination; edaspidi „diskrimineerimisvastane üldseadus“).¹⁵ Seaduse eesmärk on kehtestada sellega hõlmatud valdkondades üldine normistik diskrimineerimisvastaseks võitluseks tööhõive ja kutsealale pääsemise valdkondades.¹⁶ See on kohaldatav töösuhetele,¹⁷ mille hulka kuuluvad teiste seas tasustamata töö põhjal, praktikandina tehtava töö põhjal, stažöör töö põhjal või töökogemust käsitlevate lepingute põhjal moodustuvad suhted.¹⁸

10. Diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõikes 4 on loetletud diskrimineerimise eest kaitstavad kriteeriumid: „vanus, seksuaalne sättumus, tsiviilõiguslik seisund, sünnipära, varaline seisund, usuline või maailmavaateline veendumus, poliitiline veendumus, ametiühinguline veendumus, keel, praegune või tulevane tervises seisund, puue, füüsiline või geneetiline omadus, sotsiaalne päritolu“.

11. Diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 7 kohaselt kujutab mis tahes otsene eristamine mõne kaitstud kriteeriumi põhjal endast otsest diskrimineerimist, välja arvatud juhul, kui selline otsene eristamine on objektiivselt põhjendatav õiguspärase eesmärgiga ning kui selle eesmärgi saavutamiseks võetud meetmed on asjakohased ja vajalikud. Sama seaduse artikli 8 lõikes 1 aga on sätestatud, et otsene eristamine muu hulgas usulise või maailmavaatelise veendumuse põhjal on põhjendatav üksnes oluliste ja määrava tähtsusega kutsenõuetega.

III. Faktilised asjaolud, menetlus ja eelotsuse küsimused

12. LF, kes on põhikohtuasjas hageja, on moslem ja kannab islami pearätti. Kostja, ettevõtja SCRL tegeleb peamiselt sotsiaaleluruumide üürileandmise ja pidamisega, mis on mõeldud inimestele, kelle pääs eraüüripindade turule on piiratud.

13. Märtsis 2018 taotles LF oma bürootehnika eriala õpingute raames kuuenädalast tasustamata praktikat SCRLis. Ta kutsuti nädal hiljem vestlusele, mille käigus küsiti, kas ta nõustub järgima ettevõttesisest neutraalsusreeglit. Selle reegli kohaselt, mis on ette nähtud SCRLi töötingimustes, „kohustuvad töötajad järgima äriühingu ranget neutraalsuspõhimõtet. Selle kohaselt ei väljenda nad ühelgi viisil – sõnadega, riietusega ega muul moel – oma usulisi, maailmavaatelisi ja poliitilisi veendumusi, millised need ka ei oleks“. Kui LFilt selle kohta küsiti, vastas ta, et ta keelduks eemaldamast oma pearätti, et seda reeglit täita.

¹⁴ *Moniteur belge*, 30. mai 2007, lk 29016.

¹⁵ Diskrimineerimisvastase üldseaduse artikkel 2.

¹⁶ Diskrimineerimisvastase üldseaduse artikkel 3.

¹⁷ Diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 5 lõike 1 punkt 5.

¹⁸ Diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõige 1.

14. Kuna LFi taotluse suhtes edasisi samme ei astunud, uuendas LF aprillis 2018 oma praktikataotlust, tehes ettepaneku, et ta kannab muud liiki peakatet. Vastuseks sellele aga teatas SCRL talle, et talle ei saa pakkuda praktikandikohta, sest SCRLi ruumides ei ole lubatud kanda ühtegi peakatet, olgu tegu mütsi, kübara või salliga.

15. LF pöördus eelotsusetaotluse esitanud kohtu poole rikkumise lõpetamise hagiga, vaidlustades talle praktikakoha andmisest keeldumise, mida ta peab otseselt või kaudselt oma usulistest veendumustest põhjustatuks ja seega diskrimineerimisvastase üldseaduse sätteid rikkuvaks.¹⁹

16. Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et praktikataotlus, mille LF esitas SCRLile, kujutab endast töösuhet, mis kuulub direktiivi 2000/78 ja diskrimineerimisvastase üldseaduse reguleerimisalasse. Nimetatud kohus leiab siiski, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses kontseptsiooni „otsene diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel“ tõlgendamine eeldab Euroopa Kohtult täpsustavat selgitamist. Muu hulgas on eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatanud küsimuse, kas ta võib kasutada kaalutusõigust olukordade sarnasuse hindamisel, mis on kohtuotsuse G4S Secure Solutions kohaselt riigisiseste kohtute kohustus ja mille põhjal võib järeldada, et tegu oli otsese diskrimineerimisega.

17. Samuti küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas Euroopa Kohus soovis kohtuotsuses G4S Secure Solutions ühendada usulised, maailmavaatelised ja poliitilised veendumused üheks kaitstavaks kriteeriumiks, mistõttu neid diskrimineerimispõhjusi ei ole enam vaja üksteisest eristada. See tähendaks, et direktiivi 2000/78 artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et usutunnistus ja veendumused on ühe ja sama kaitstud kriteeriumi kaks eri tahku. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates on vastus sellele küsimusele määravalt tähtis, sest kui usutunnistus ja usulised veendumused tuleb liigitada kokku muud liiki veendumustega (peale usuliste), mõjutaks see oluliselt võrdlust, mida on vaja hinnangu andmiseks selle kohta, kas tegu on otsese diskrimineerimisega.

18. Lõpuks on eelotsusetaotluse esitanud kohus seisukohal, et sellest küsimusest tekib veel üks küsimus, nimelt kas liikmesriigi õigusnorme, mis võimaldavad eraldi kaitsta usulisi, maailmavaatelisi ja poliitilisi veendumusi, võib pidada direktiivi 2000/78 artikli 8 tähenduses soodsamaks võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvaks sätteks.

19. Nendel asjaoludel on Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Brüsseli prantsuskeelne töökohus, Belgia) otsustanud menetluse peatada ja taotleda Euroopa Kohtult eelotsust muu hulgas järgmises küsimuses:

„[...]

2. Juhul kui nõukogu [direktiivi 2000/78] artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et usutunnistus ja veendumused on ühe ja sama kaitstud kriteeriumi kaks tahku, siis kas see takistab liikmesriigi kohtul tõlgendada sama direktiivi artikli 8 alusel ja selleks, et hoida ära diskrimineerimiskeelu pakutava kaitse taseme alandamist, riigisisest õigusnormi, nagu seda on [diskrimineerimisvastase üldseaduse] artikli 4 punkt 4, jätkuvalt nii, et usulised, maailmavaatelised ja poliitilised veendumused kujutavad endast eraldiseisvaid kaitstud kriteeriume?

[...]“.

¹⁹ Riigisisese kohtu menetluses tugines LF ka väitele, et teda on sooliselt diskrimineeritud. Eelotsusetaotluses aga on selle esitanud kohus märkinud, et „[h]ageja ei toonud esile asjaolusid, mis võimaldaksid järeldada otsese soolise diskrimineerimise esinemist“.

20. Eelotsusetaotlus esitati Euroopa Kohtu kantseleisse 27. juulil 2020. Oma kirjalikud seisukohad on esitanud Belgia Kuningriik, Poola Vabariik, Euroopa Komisjon ja põhikohtuasja pooled.

IV. Analüüs

21. Euroopa Kohtu palve kohaselt käsitleb käesolev ettepanek ainult seda küsimust, milles eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib sisuliselt teada, kas sellist riigisisest õigusnormi nagu diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõige 4 võib pidada võrdse kohtlemise põhimõtte kaitse seisukohast soodsamaks sätteks direktiivi 2000/78 artikli 8 tähenduses ning tõlgendada seda nii, et usulised, maailmavaatelised ja poliitilised veendumused on eraldi diskrimineerimispõhjused.

22. Sissejuhatavalt pean märkima, et kohtuotsuses WABE, mis tehti pärast seda, kui oli esitatud käesolev eelotsusetaotlus, kinnitas Euroopa Kohus, et „direktiivi 2000/78 kohaldamisel tuleb termineid „usutunnistus“ ja „veendumused“ käsitada ühe ja sama diskrimineerimise põhjuse kahe tahuna“. Euroopa Kohus täpsustas, et „usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise põhjust [tuleb] eristada „poliitilistest või muudest arvamustest“ tulenevast põhjusest ning see hõlmab seega nii usulisi veendumusi kui ka maailmavaatelisi või vaimseid veendumusi“.²⁰

23. Seega eeldab käesolevas asjas esitatud eelotsuse küsimus analüüsi selle kohta, kas direktiivi 2000/78 artikkel 8 võimaldab liikmesriikidel olenemata Euroopa Kohtu tõlgendusest kohtuotsuses WABE võtta vastu ja tõlgendada riigisiseseid õigusnorme nii, et need kaitsevad ühest küljest usutunnistust ja usulisi veendumusi ning teisest küljest maailmavaatelisi ja vaimseid veendumusi kui eraldi diskrimineerimispõhjust.

24. Käesolevas ettepanekus viitan kõigepealt direktiivi 2000/78 artikli 8 normatiivsele sisule ning liikmesriikide kaalutlusruumile, mida Euroopa Kohus on tunnustanud kui võimalust võtta vastu sätteid, mis on võrdse kohtlemise põhimõtte seisukohast soodsamad. Seejärel selgitan loogikat, millel põhineb eelotsuse küsimus, ja seisukohta, millele asus Euroopa Kohtu suurkoda kohtuotsustes G4S Secure Solutions ja WABE seoses diskrimineerimise hindamisega eraettevõtja sisemise neutraalsusreegli kontekstis. Samuti analüüsin, kas liikmesriikidel peaks olema kaalutlusruum kaitsta usutunnistust ja usulisi veendumusi kui iseseisvat diskrimineerimispõhjust. Lõpuks analüüsin, kas sellist riigisisest õigusnormi nagu diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõige 4 saab tõlgendada nii, et selles on ette nähtud soodsam kaitse võrdsele kohtlemisele töökohal seoses usutunnistuse ja usuliste veendumustega.

A. Direktiivi 2000/78 artikkel 8

1. Soodsam säte

25. Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on selle direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et vöidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse põhjal diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.

²⁰ Kohtuotsus WABE (punkt 47).

26. Direktiivi 2000/78 põhjenduses 28 on märgitud, et selles direktiivis on sätestatud ainult miinimumnõuded, millega antakse liikmesriikidele võimalus kehtestada soodsamaid sätteid või säilitada need. Sama põhjenduse kohaselt ei või direktiivi 2000/78 rakendamisega põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist.

27. Direktiivi 2000/78 põhjenduses 28 sisalduv seisukohavõtt on konkretiseeritud sama direktiivi artiklis 8 „Miinimumnõuded“. Muu hulgas on artikli 8 lõikes 1 ette nähtud, et liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada selle direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted. Seega sisaldab direktiiv 2000/78 sätet, mille alusel võivad liikmesriigid võtta vastu õigusakte, milles nähakse ette direktiiviga tagatust kõrgemal tasemel kaitse.²¹ Samuti on direktiivi 2000/78 artikli 8 lõikes 2 sätestatud, et selle direktiivi rakendamine ei põhjenda mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitstuse taseme alandamist, mis selle direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriikides juba varem olemas.

28. Enne kohtuotsust WABE tõlgendas Euroopa Kohus direktiivi 2000/78 artiklit 8 mitmel korral, olgugi et vaid menetlusnormide järgimise kontekstis.²² Näiteks kohtuotsuses Bulicke märkis Euroopa Kohus, et direktiivi 2000/78 artikliga 8 ei ole vastuolus selle direktiivi rakendamiseks vastu võetud riigisisene õigusnorm, millega muudeti varem kehtinud korda, mis nägi ette tähtaja soolise diskrimineerimise juhtudel hüvitise saamiseks.²³ Hiljutisemas kohtuotsuses Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI asus Euroopa Kohus seisukohale, et direktiivi 2000/78 artikliga 8 ei ole vastuolus riigisisese õigusnormid, mis annavad automaatselt õiguse pöörduda kohtusse advokaatide ühingule, mille põhikirjaline eesmärk on kaitsta teatava seksuaalse sättumusega isikuid, et taotleda kohtumenetluse algatamist sellest direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ja vajaduse korral nõuda kahjuhüvitist.²⁴

29. Kohtuotsuses WABE aga tuli kohtul käsitleda materiaaõiguslikust aspektist küsimust, kas usu- ja südametunnistusevabadust kaitsvaid riigisiseseid põhiseaduslikke sätteid saab võtta arvesse kui direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses soodsamaid sätteid, kui analüüsitakse, kas kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine on kooskõlas sama direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktiga i. Sisuliselt paluti esitatud küsimuses selgitada kohtuotsust G4S Secure Solutions seoses sellega, milline kaal tuleb omistada usu- ja südametunnistusevabadusele selle vabaduse tasakaalustamisel teiste õiguspäraste eesmärkidega, millele võib tugineda, et põhjendada kaudset diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste tõttu.

30. Lähtudes käsitusviisist, milles tuginetakse kohtuotsuses Melloni²⁵ kasutatud põhjenduskäigu ülesehitusele, on Euroopa Kohus asunud seisukohale, et direktiivist 2000/78 nähtuvalt ei ole liidu seadusandja ise ühitanud mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadust õiguspäraste eesmärkidega, millega võib põhjendada erinevat kohtlemist. Euroopa Kohtu sõnul on jäetud see ühitamine liikmesriikide ja nende kohtute hooleks,²⁶ võttes arvesse igale liikmesriigile omast konteksti.²⁷ Samuti on Euroopa Kohus tunnistanud, et direktiiv 2000/78 annab liikmesriikidele

²¹ Kohtujurist Sharpstoni ettepanek kohtuasjas Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2019:922, punkt 82).

²² Vt kohtujurist Rantose ettepanek liidetud kohtuasjades WABE ja MH Müller Handel (C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:144, punkt 85).

²³ 8. juuli 2010. aasta kohtuotsus Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, punkt 47).

²⁴ 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 65).

²⁵ Vt 26. veebruari 2013. aasta kohtuotsus Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, punkt 60).

²⁶ Kohtuotsus WABE (punkt 87).

²⁷ *Ibid.* (punkt 88).

kaalutlusruumi erinevate õiguste ja huvide õiglase tasakaalu tagamiseks vajalikul ühitamisel,²⁸ mis võimaldab kehtestada näiteks kõrgemaid nõudeid, kui analüüsitakse kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhineva erineva kohtlemise põhjendatust.²⁹

2. Osaline ühtlustatus

31. Eelotsuse küsimus, mis esitati kohtuasjas, milles tehti kohtuotsus WABE, puudutas direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 kohaldamist seoses kaudse diskrimineerimisega ja selle põhjendamisega vastavalt sama direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktile i. Sel põhjusel ei lahendatud nimetatud kohtuasjas käesolevas asjas vaidluse all olevat probleemi, nimelt seda, kas riigisisest õigusnormi saab pidada ebavõrdse kohtlemise eest kaitsmise seisukohast soodsamaks sätteks direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses, kui see mõjutab võrdlust, mis tuleb läbi viia selle hindamisel, kas esineb otsene diskrimineerimine direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.

32. Vastus eelmisele küsimusele on oleb eelkõige direktiiviga 2000/78 loodud ühtlustatuse tasemest, mis oli ka kohtuotsuses WABE tõstatatud küsimus. Sellega seoses märkis Euroopa Kohus, et direktiiv 2000/78 jätab liikmesriikidele kaalutlusruumi, arvestades nende lähenemisviiside paljusust küsimuses, millise koha nad oma riigis omistavad usule või veendumustele.³⁰

33. Põhjused, mis ei vaja enam täpsustamist pärast Euroopa Kohtu selget seisukohavõttu kohtuotsuses WABE,³¹ näib olevat aktsepteeritud, et minimaalsete nõuete kehtestamisega võeti direktiiv 2000/78 vastu üksnes selleks, et osaliselt ühtlustada asjakohased õigusnormid, mis käsitlevad võrdset kohtlemist tööhõive ja kutsealale pääsemise valdkonnas. Seega võimaldab see kasutada riigi tasandil erinevaid lähenemisviise konkureerivate seisukohtade vahel küsimuses, kuidas on õige ja õiguspärane diskrimineerimist käsitleda.³² Usutunnistuse ja veendumuste osas võib teatavates liikmesriikides eelistatav ühetaolisuse või mitmekesisuse tase kindlasti neid valikuid mõjutada, nagu ma käesolevas ettepanekus edaspidi selgitan.

B. Usutunnistuse või veendumuste tõttu diskrimineerimise hindamine

34. Otsuse tegemisel selle kohta, kas liikmesriikidele direktiivi 2000/78 artikliga 8 antud kaalutlusruum, mida Euroopa Kohus on tunnustanud, võimaldab riigisiseses õiguses kaitsta usutunnistust ja usulisi veendumusi kui iseseisvat diskrimineerimispõhjust, tuleb täiel määral arvesse võtta selle lähenemisviisi mõju võrdlusele, mis tuleb igal konkreetsel juhul läbi viia, ja sellega kaasnevale kaitse määrale. Sellega seoses on oluline märkida, et nii sellega, mis laadi võrdlust kasutatakse diskrimineerimise tuvastamiseks, kui ka sellega, milline võrdlusrühm selleks piiritletakse, kaasnevad kaugelalutuvad otsused soovitava võrdsuse taseme kohta ühiskonnas.³³

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ *Ibid.* (punkt 89).

³⁰ Kohtuotsus WABE (punkt 86).

³¹ Vt samuti Sharpston, E., „Shadow Opinion: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19)“, *EU Law Analysis*, 23. märts 2021, saadaval veebis aadressil <http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/03/shadow-opinion-of-former-advocate.html>, punktid 104 ning 272 jj.

³² Vt selle kohta 17. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Centraal Israëlitisch Consistorie van België jt (C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 67).

³³ Xenidis, R., „The polysemy of anti-discrimination law: the interpretation architecture of the framework employment directive at the Court of Justice“, *Common Market Law Review*, 58. kd, 2021, lk 1659.

1. Rühmadevaheline või rühmasisene võrdlus

35. Selleks et mõista eelotsuse küsimuse loogikat, pean meenutama, et diskrimineerimise tuvastamiseks seoses tööhõive ja kutsealale pääsemisega eeldab direktiiv 2000/78 erinevat kohtlemist seoses muu hulgas „usutunnistuse või veendumustega“. See diskrimineerimine on direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a kohaselt otsene, kui ühte inimest koheldakse halvemini kui teist samalaadses olukorras. Sisuliselt tuleb selleks kindlaks teha lahutamatu seos kõnealuse ebavõrdse kohtlemise ja usutunnistuse või veendumuse vahel.³⁴ Kaudne on diskrimineerimine direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b kohaselt aga siis, kui väliselt neutraalne õigusnorm või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumustega isikud teistega võrreldes tegelikult ebasoodsamasse olukorda.³⁵

36. Mõlemal juhul on erineva kohtlemise tuvastamisel määrav tähtsus sellel, kuidas niisugune võrdlus läbi viiakse, sest see võib mõjutada konkreetsel juhul tuvastatava diskrimineerimise liiki. See ei oleks oluline, kui iga diskrimineerimise liigi põhjendatavus ei erineks oluliselt teistest ning rakendatava kontrolli tase ei oleks seetõttu igähe puhul erinev.³⁶

37. Olgu märgitud, et tavapäraselt on direktiivi 2000/78 tõlgendatud nii, et see keelab diskrimineerimise sise- ja välisrühmade vahel, millega sisuliselt kaasnes teatavate kaitsealuste tunnustega isikute (siserühm) võrdlemine nendega, kellel neid tunnuseid ei ole (välisrühm).³⁷

38. Hiljutistest Euroopa Kohtu otsustest nähtub siiski teatav nihe lähenemisviisi poole, milles ei keskenduta mitte rühmadevahelisele, vaid rühmasisesele diskrimineerimisele. Muu hulgas märkis Euroopa Kohus kohtuasjas VL,³⁸ mis puudutas puude tõttu diskrimineerimist, sõnaselgelt, et direktiivis 2000/78 ei ole kuidagi täpsustatud isikuid või isikute rühmi, kellega võrreldes saaks hinnata sellel põhjusel diskrimineerimise võimalikku esinemist. Euroopa Kohus asus niisiis seisukohale, et diskrimineerimiskeeld ei saa piirduda vaid puudega ja puudeta inimeste erineva kohtlemisega, vaid peaks hoopis keskenduma nende isikute erinevale kohtlemisele, keda see põhjus puudutab.

39. Rühmasisene võrdlus eeldab hinnangu andmist diskrimineerimise esinemise kohta ühe ja sama kaitstava tunnusega isikutest koosneva rühma sees. Euroopa Kohtu sõnul on selle eesmärk hoida ära direktiiviga 2000/78 antud kaitse nõrgenemist,³⁹ keskendudes ühe ja sama kaitstava tunnusega isikute rühma kuuluvate teatavate isikute suhtelise koormuse tuvastamisele, mitte sarnasuste ja erinevuste otsimisele kahe rühma vahel, mis ei ole selle ühise tunnuse kaudu omavahel seotud.⁴⁰ Sellest vaatenurgast laiendab rühmasisene võrdlus direktiivi 2000/78 ulatust,

³⁴ Vt kohtuotsus WABE (punkt 52 ja seal viidatud kohtupraktika).

³⁵ Vt samuti kohtuotsus G4S Secure Solutions (punkt 34) ja kohtuotsus WABE (punkt 74).

³⁶ Otsesel diskrimineerimisel usutunnistuse või veendumuste tõttu on suletud põhjendamise kord, nimelt avalik kord, julgeolek, tervis, õiguste ja vabaduste kaitse (direktiivi 2000/78 artikli 2 lõige 5), olulised ja määravad kutsenõuded (direktiivi 2000/78 artikli 4 lõige 1), usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioonidega seotud kutsenõuded (direktiivi 2000/78 artikli 4 lõige 2) ja positiivne toimumisviis (direktiivi 2000/78 artikkel 7). Seevastu kaudse diskrimineerimise suhtes kehtib sisuliselt avatud põhjendamise kord, mille kohaselt peab olema keelatud ainult niisugune kaudne diskrimineerimine, mis ei ole objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärgiga ja mille eesmärgi saavutamise vahendid ei ole asjakohased ega vajalikud (direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkt i).

³⁷ Kohtujurist Pitruzzella ettepanek kohtuasjas Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2020:479, punkt 82).

³⁸ 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punktid 29, 30 ja 35). Vt samuti 22. jaanuari 2019. aasta kohtuotsus Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, punkt 47).

³⁹ *Ibid.* (punkt 35).

⁴⁰ Eespool viidatud Xenidis, R., lk 1659.

suurendades tundlikkust vähem silmapaistvate ebasoodsate asjaolude suhtes⁴¹ ja laiendades võrdõiguslikkuse kaitset ebasoodsamas olukorras olevatele isikutele teatava rühma piires. Käesolevas ettepanekus viitan ma hiljem sellele, kuidas kohtuotsuses WABE tugines Euroopa Kohus rühmasisesele võrdlusele selle hindamisel, kas esines diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel.

2. Võrdlusrühma piiritlemine

40. Rühmasisestest võrdlustest tulenev tõhusam võrdõiguslikkuse kaitse oleneb siiski suuresti sellest, milline isikute ring on selle võrdluse otstarbel piiritletud. Nagu märkis kohtujurist Bobek oma ettepanekus kohtuasjas Cresco Investigation,⁴² võib võrdlusrühma – laialt või kitsalt – piiritlemine kujundada direktiivist 2000/78 tulenevaid otsese ja kaudse diskrimineerimise määratlusi ning viia lahkevate tulemusteni, isegi kui faktilised asjaolud on sarnased.

41. Sisuliselt, kui usutunnistust ja usulisi veendumusi kaitstakse koos maailmavaatelistele ja vaimsete veendumustega, väheneb võrdlusisikute hulk, sest laieneb isikute ring, kellest koosneb selle kaitstava põhjusega seotud võrdlusrühm. Töökohal kehtiva ettevõttesisese neutraalsusreegli kontekstis peetakse töötajat, kes väidab, et teda diskrimineeritakse usutunnistuse või usuliste veendumuste tõttu, osaks rühmast, kuhu kuuluvad ka enda maailmavaatelisi või vaimseid veendumusi väljendavad isikud. Otsest diskrimineerimist ei saa põhimõtteliselt tuvastada, kui ettevõttesisene neutraalsusreegel kehtib võrdselt kõikidele selle rühma liikmetele, sest otsene põhjuslik seos selle reegli ja kaitstava kriteeriumi vahel on vähem silmapaistev. Nii oleks see ka ettevõtja töötajatega, keda puudutavad usulise riitusega seotud kohustused.

42. Seevastu juhul, kui usutunnistus ja usulised veendumused on kaitstud eraldiseisva diskrimineerimispõhjusena, võrreldakse omavahel isikuid, kes on mõju all oma usutunnistuse ja usuliste veendumuste tõttu, jättes kõrvale isikud, kes on mõju all oma maailmavaatelistele ja vaimsete veendumuste tõttu. Rühmasiseses võrdluses – mis puudutab vaidlusalust ettevõttesisest neutraalsusreeglit – hinnatakse sel juhul usulisi riitumiskohustusi järgivate töötajate olukorda nende omaga, keda need kohustused ei seo. Võib väita, et tõenäolisemalt peetakse ebavõrdset kohtlemist, mis tuleneb usuliste kohustustega seotud riituse töökohas kandmist keelavast reeglist, kaitstava kriteeriumiga lahutamatuks seotuks juhul, kui seda kohaldatakse usuliste riitumiskohustustega seotud töötajatele, kuna need töötajad ei saaks seda reeglit järgida, kui nad ei loobu oma usukohustuste täitmisest.

43. Järelikult soodustab rühmasisesesse võrdlusesse kaasatavate isikute ringi laiendamine selles rühmas ühetaolisust, vähendades selle rühma liikmeid individualiseerivaid eristavaid asjaolusid, selle isikute ringi kitsendamise aga soodustab mitmekesisust, muutes silmapaistvamaks eristavad asjaolud, mis vajavad kaitset.

44. Seda, kuidas võrdlusrühma piiritlemine tegelikult mõjutab järeldust selle kohta, kas ettevõttesisene neutraalsusreegel võib põhjustada otsest või kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 tähenduses, ei ole vaja täpsemalt selgitada. Märgiksin vaid, et direktiivi 2000/78 eetos seoses usutunnistuse või usuliste veendumuste alusel diskrimineerimisega väljendub erimoodi olenevalt sellest, kas ettevõttesisest neutraalsusreeglit peetakse usuliste riitumiskohustustega seotud töötajaid otseselt või kaudselt diskrimineerivaks. Nimelt, kui otsese diskrimineerimise

⁴¹ Vt seoses sellega 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 57).

⁴² Vt seoses sellega kohtujurist Bobeki ettepanek kohtuasjas Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2018:614, punktid 55 ja 62).

tuvastamine põhineb lähenemisviisil, mille kohaselt on põhimõtteliselt keelatud neid töötajaid diskrimineeriv praktika, mille suhtes kehtib ainult suletud põhjendamise kord, võimaldab kaudse diskrimineerimise tuvastamine tasakaalustada vastandlikke õigusi ja vabadusi nende põhjenduste raames ning järgib seega rohkem tagajärgedest lähtuvat lähenemisviisi diskrimineerimise suhtes.

45. On oluline meeles pidada, et mõlema lähenemisviisi vahel valiku tegemine on paratamatu, kui tehakse otsust selle kohta, kas ettevõttesisene neutraalsusreegel on usulise riietusega seotud kohustusi järgima pidavaid töötajaid otseselt või kaudselt diskrimineeriv. Selles suhtes on määrav, kas usutunnistusest või usulistest veendumustest, nimelt kohustuslikust riietusest tulenevaid erinevusi tuleb lahendada nii, et töökohas soodustatakse nende erinevuste üldise keelu – mis on kehtestatud ettevõttes kehtivate töötingimustega – kaudu ühetaolisust, või nii, et nende erinevuste normaalsuseks muutmise kaudu edendatakse mitmekesisust.

3. Kohtuotsused *G4S Secure Solutions* ja *WABE*

46. Euroopa Kohtu suurkoda on esiteks kohtuotsuses *G4S Secure Solutions* ja seejärel kohtuotsuses *WABE* võtnud selge seisukoha küsimuses, kuidas tuleb struktureerida hinnangu andmine töötajate usutunnistuse või usuliste veendumuste põhjal diskrimineerimise kohta seoses usulise riietumise kohustustega ettevõttesisese neutraalsusreegli kohaldamise kontekstis.

47. Muu hulgas on Euroopa Kohus märkinud, et ettevõttesisene neutraalsusreegel, mis keelab poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmise töökohas, ei kujuta endast otsest diskrimineerimist, kui see hõlmab vahet tegemata igasugust niisuguste veendumuste väljendamist ja käsitleb kõiki ettevõtja töötajaid ühtemoodi, kohustades neid kandma neutraalset riietust.⁴³ Euroopa Kohus on seisukohal, et niikaua kui kõiki ettevõtja töötajaid koheldakse ühtemoodi, ei saa olukorda pidada otseseks diskrimineerimiseks ka nende töötajate puhul, keda seovad usulise riietusega seotud kohustused.⁴⁴

48. Oluline on tähele panna esiteks seda, et eespool nimetatud järeldusele jõudes märkis Euroopa Kohus oma otsuses *WABE*, et usutunnistusel või usuliste veendumustel põhineva diskrimineerimise tuvastamisel seoses ettevõttesisese neutraalsusreegliga tuleb tugineda rühmasisesele võrdlusele. Kohtuotsusele VL⁴⁵ viidates märkis Euroopa Kohus selgelt, et direktiivi 2000/78 sõnastus, kontekst ja eesmärk ei kohusta piirama nende isikute ringi, kellega võib võrrelda, nende isikute ringiga, kellel usutunnistus või teatavad veendumused puuduvad.⁴⁶ Euroopa Kohus märkis, et kuna direktiivi 2000/78 eesmärk on kehtestada üldine raamistik muu hulgas usutunnistusel või veendumustel põhineva diskrimineerimise vastu võitlemiseks, peab see pakkuma kõigile tõhusat kaitset muu hulgas sellel põhjusel diskrimineerimise eest.⁴⁷

49. Teiseks on Euroopa Kohus seoses võrdlusrühma kindlaksmääramisega määratlenud seda nii, et see ei hõlma ainult oma usutunnistust või usulisi veendumusi väljendavaid töötajaid – ta on samuti arvesse võtnud maailmavaatelisi või vaimseid veendumusi väljendavaid töötajaid. Nagu juba märgitud, tuleneb see direktiivi 2000/78 artiklis 1 kasutatud mõistete „usutunnistus“ või „veendumus“ tõlgendamisest nii, et need hõlmavad mõlemat liiki veendumusi.⁴⁸ Samuti eeldas

⁴³ Vt kohtuotsus *G4S Secure Solutions* (punkt 30) ja kohtuotsus *WABE* (punkt 52).

⁴⁴ Kohtuotsus *WABE* (punkt 55).

⁴⁵ Vt eelkõige 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, punktid 29–32).

⁴⁶ Kohtuotsus *WABE* (punktid 49 ja 50).

⁴⁷ *Ibid.* (punkt 51).

⁴⁸ *Ibid.* (punkt 47).

Euroopa Kohus oma põhjenduskäigus, et „igal isikul võivad olla usutunnistus või veendumused“. Praktikast viib see olukorrani, kus võrdlusrühma hõlmatakse *kõik* ettevõtja töötajad ja jõutakse seetõttu järeldusele, et ettevõttesisene neutraalsusreegel, kui seda kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata, ei kehtesta erinevat kohtlemist, mis põhineks usutunnistuse või veendumustega lahutamatu seotud kriteeriumil.⁴⁹

50. Pean tunnistama, et minu arvates käsitas Euroopa Kohus kohtuotsuses WABE võrdlusrühma nii, et ta nõrgendas kõiki viiteid selliste töötajate erinevale kohtlemisele, kes mitte ainult ei väljenda oma usutunnistust või usulisi veendumusi, vaid ka järgivad neid teatavat riidet kandes. Sellest vaatenurgast näib see lähenemisviis isegi korduvalt viidatuna häälbivat kohtuotsusest VL⁵⁰, milles Euroopa Kohus toonitas suhteliselt ebasoodsaid tingimusi, millesse satuvad teatavad isikud asjaomases rühmas, mida seob sama kaitstav tunnus. Kohtuotsusest WABE tuleneb hoopis, et usulisi riidetumiskohustusi järgivad töötajad on asetatud sõna otseses mõttes dilemma⁵¹ ette, milles nad peavad valima äriühingus töö säilitamise või oma usuliste kohustuste järgimise vahel. Piiritletud isikute ringil põhineb ka Euroopa Kohtu seisukoht, et ettevõttesisese neutraalsusreegli kohaldamine saab usulisi riidetumiskohustusi järgivatele töötajatele põhjustada ainult *erilist ebamugavust*.⁵²

51. Samas nähtub kohtuotsustest G4S Secure Solutions ja WABE Euroopa Kohtu veendunud lähenemisviis usutunnistusel või veendumustel põhineva diskrimineerimise tuvastamisel, kui analüüsitakse ettevõttesisest neutraalsusreeglit. See lähenemisviis välistab otsese diskrimineerimise ka niisuguste töötajate puhul, kellel on oma usutunnistuse või usuliste veendumuste tõttu riidetusega seotud kohustusi. Otsese diskrimineerimise tuvastamiseni võib viia vaid ettevõttesiseses neutraalsusreeglis ette nähtud sõnaselge keeld kanda usulisi veendumusi väljendavaid silmatorkavaid suuremõõdulisi tunnuseid.⁵³ Sellegipoolest on Euroopa Kohus jätnud riigisiseste kohtute hinnata küsimuse, kas ettevõttesisese neutraalsusreegli kohaldamist saab pidada kaudseks diskrimineerimiseks, mida saab objektiivselt põhjendada, kui teatavat usutunnistust või usulist veendumust järgivad isikud asetatakse konkreetselt ebasoodsasse olukorda.⁵⁴ Selles kontekstis omandab erilise tähtsuse konkreetne tasakaal ühest küljest Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklis 16 tunnustatud ettevõtlusvabaduse⁵⁵ ja teisest küljest harta artikliga 10 tagatud mõtte-, usu- ja südametunnistusevabaduse vahel.⁵⁶

⁴⁹ *Ibid.* (punkt 52).

⁵⁰ 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64).

⁵¹ Olukord, kus inimene peab valima emma-kumma kahest ebasoodsast võimalusest.

⁵² Kohtuotsus WABE (punkt 53). Kohtujuristi kursiiv. Pean toonitama, Euroopa Kohus on kasutanud oma kohtuotsuses täpselt niisugust sõnastust.

⁵³ Kohtuotsus WABE (punkt 73).

⁵⁴ Vt kohtuotsus G4S Secure Solutions (punkt 34) ja kohtuotsus WABE (punkt 59).

⁵⁵ Vt kohtuotsus G4S Secure Solutions (punkt 38).

⁵⁶ Kohtuotsus WABE (punkt 84). Selles kohtuotsuses on Euroopa Kohus viidanud ka lapsevanemate õigusele tagada lastele oma usuliste, maailmavaatelistel ja pedagoogilistel veendumustel põhinevat haridust ja õpetamist, mida on tunnustatud harta artikli 14 lõikes 3.

C. Kaalutlusruum, mis võimaldab kaitsta usutunnistust ja usulisi veendumusi kui eraldiseisvat põhjust

1. Kontseptuaalse identiteedi puudumine

52. Selleks et teha kindlaks, kas direktiivi 2000/78 artikliga 8 liikmesriikidele antud kaalutlusruum, nagu Euroopa Kohus seda on tunnustanud, võimaldab riigisiseses õiguses eraldi kaitsta usutunnistust ja usulisi veendumusi, tahaksin kõigepealt märkida, et ainus põhjenduskäik, mille kohaselt tuleb ühest küljest usutunnistust ja usulisi veendumusi ning teisest küljest maailmavaatelisi ja vaimseid veendumusi analüüsida kui ühe diskrimineerimispõhjuse kahte tahku, tuleneb kohtuotsuse WABE punktist 47.

53. Euroopa Kohtu põhjenduskäigu kohaselt tuleneb see tõlgendus direktiivi 2000/78 artikli 1 sõnastusest, milles on viidatud sõnapaarile „usutunnistus või veendumused“ koos, eraldatuna teineteisest üksnes sidesõnaga „või“, nagu on ka ELTL artiklis 19, mille kohaselt võib liidu seadusandja astuda asjakohaseid samme, et võidelda diskrimineerimisega muu hulgas „usutunnistuse või veendumuste“ tõttu, ning harta artiklis 21, kus on eri diskrimineerimispõhjuste seas mainitud „usutunnistus või veendumused“.

54. On seega selge, et Euroopa Kohus ei ole ette näinud ühest küljest usutunnistuse ja usuliste veendumuste ning teisest küljest maailmavaateliste ja vaimsete veendumuste samasust, mis võiks takistada liikmesriike nägemast kontseptuaalselt ette autonoomset ja eraldi kaitset igale nimetatud asjaolule. Vastupidi, kohtuotsusest WABE näib tulenevat, et direktiivi 2000/78 rakendavas riigisiseses õigusnormis võidakse tunnustada eraldiseisvat kaitset niisuguse sõnastuse kaudu, kui järgida Euroopa Kohtu põhjenduskäiku, nagu „usutunnistus ja usulised veendumused, maailmavaatelised veendumused“ diskrimineerimispõhjuste loetelus.

2. Liikmesriikide õiguspärased otsused

55. Lisaks, kui direktiivi 2000/78 artiklit 8 tuleb kohtuotsuse WABE kohaselt käsitada nii, et selles on tunnustatud liikmesriikide kaalutlusruumi nende vastavates süsteemides usutunnistusele ja veendumustele jäetud koha tõttu, peab see kaalutlusruum tingimata hõlmama mis tahes asjaolu diskrimineerimise tuvastamisel, mis võib seda kohta mõjutada, aga ka usutunnistuse ja usuliste veendumuste tähtsusele ja tähendusele asjaomases liikmesriigis. Võttes arvesse, et valik kaitsta usutunnistust ja usulisi veendumusi kui eraldi diskrimineerimispõhjust, võib, nagu juba selgitatud, mõjutada konkreetsel juhul otsese või kaudse diskrimineerimise tuvastamist ning seetõttu sellele põhjusele liikmesriigis võimaldatava kaitse astet, kuulub riigisisene säte, mis võimaldab valida niisuguse eraldiseisva kaitse, minu arvates direktiivi 2000/78 artikli 8 kohaldamisalasse.

56. Seoses sellega on oluline mõista, et kui direktiivi 2000/78 artiklis 8 tunnustatud kaalutlusõigus piirduks vaid kaudse diskrimineerimise põhjendamise etapiga, nagu Euroopa Kohus on juba märkinud oma otsuses WABE, ega oleks kohaldatav muudele asjaoludele, mis võivad mõjutada võrdlusrühma kindlaksmääramist, takistaks see liikmesriikidel otsustamast usutunnistuse ja usuliste veendumustega seotud tundlike ja õiguspäraste aspektide üle, mis lõpuks määravad selle ühetaolisuse või mitmekesisuse taseme, mida nad soovivad oma ühiskonnas sisse seada – või säilitada. Ma ei arva, et direktiivi 2000/78 eesmärk – kehtestades „miinimumnõuded“ seoses asjakohaste võrdse kohtlemise normidega tööhõive ja kutsealale pääsemise valdkonnas – on liikmesriike niisuguste valikute tegemisel takistada.

a) Eetos, millel põhineb usutunnistuse ja usuliste veendumuste tõttu diskrimineerimise keeld

57. Olen käesolevas ettepanekus selgitanud, kuidas usutunnistuse ja usuliste veendumuste eraldiseisev kaitse võib, nagu saab väita, viia selleni, et ettevõttesisest neutraalsusreeglit peetakse rühmasisese võrdluse raames selle kaitsekriteeriumiga lahutamatuks seotuks, kui seda kohaldatakse töötajatele, keda puudutavad usulise riietusega seotud kohustused.⁵⁷ Seda reeglit võib siis pidada niisuguseks, mille tõttu neid töötajaid ebavõrdselt koheldakse (mis on keelatud kui otsene diskrimineerimine), niivõrd kui nad ei saaks oma usuliste kohustuste täitmisest loobumata seda reeglit täita.

58. Olen ka märkinud, et peale tehniliste õiguslike aspektide, mis tulenevad ettevõttesisese neutraalsusreegliga seoses otsese või kaudse diskrimineerimise tuvastamisest, vastab otsene diskrimineerimine lähenemisviisile, mille kohaselt on ebavõrdne kohtlemine põhimõtteliselt keelatud, olles allutatud vaid suletud põhjendamiskorra, mis hõlmab näiteks avalikku julgeolekut ja kuritegude ennetamist, kutsenõudeid ja positiivset toimumisviisi. Kaudne diskrimineerimine seevastu vastab rohkem tagajärgedel põhinevale lähenemisviisile diskrimineerimise suhtes, sest see võimaldab põhjendamist vastandlike õiguste ja vabaduste tasakaalustamise põhjal, milleks on nimelt õigus tegelda ettevõtlusega ning usu-, südametunnistuse- ja mõttevabadus. Sel juhul esineb juhtumeid, kus õigus tegelda ettevõtlusega prevaleerib usu-, südametunnistuse- ja mõttevabaduse üle.

59. Tahaksin lisada, et selle tuvastamine, et ettevõttesisene neutraalsusreegel tingib kas otsest või teise võimalusena kaudset diskrimineerimist, tugineb samuti kahele vastandlikule seisukohale küsimuses, kuidas käsitleda eelarvamusi seoses erinevustega, mis tulenevad usutunnistusest või usulistest veendumustest ühiskonnas. Sisuliselt eeldab otsese diskrimineerimisega seotud lähenemisviis nende erinevuste normaliseerimist töökohas, rakendades eelarvamuste suhtes rangemat kontrolli. See lähtub eeldusest, et usutunnistusest ja usulistest veendumustest tulenevaid erinevusi on parem lahendada nii, et soodustatakse sallivust ja austust, mis annab omakorda tulemuseks suurema mitmekesisuse aktsepteerimise. Kaudse diskrimineerimisega seotud lähenemisviis aga eeldab vajadust leppida teataval määral üldsuse eelarvamustega usuliste erinevuste suhtes,⁵⁸ kui on tõendatud, et asjaomasele ettevõtjale tekiks muidu rängad negatiivsed majanduslikud tagajärjed.⁵⁹ Selles kontekstis ollakse arvamusel, et usutunnistusest ja usulistest veendumustest tekkivaid erinevusi on töökohas parem lahendada nii, et soodustatakse ühetaolisust üldise keelu kaudu, mis tuleneb ettevõttesisest neutraalsusreeglit.

60. Minu eesmärk käesolevas ettepanekus ei ole põhjendada, milline on kõige asjakohasem viis väljendada – nagu olen juba märkinud käesoleva ettepaneku punktis 44 – eetost, millel põhineb usutunnistuse ja usuliste veendumuste tõttu diskrimineerimist keelav seadus. Eelmistest kaalutlustest aga nähtub, et usutunnistuse ja usuliste veendumuste kui eraldiseisva diskrimineerimispõhjuse kaitse avaldab mõju sellele, milline koht on usutunnistusel ja usulistel veendumustel liikmesriikides, eriti ühetaolisuse või mitmekesisuse seisukohast. Seepärast tuleb direktiivi 2000/78 artiklit 8 minu arvates tõlgendada nii, et see lubab liikmesriikidel õiguspäraselt kehtestada sellise eraldiseisva kaitse, selleks et esiteks õiguspäraselt kindlaks määrata, kas usulise riietuse kandmise kohustusega seotud töötajaid ei tuleks põhimõtteliselt seada olukorda, kus neil võib olla vaja valida oma usust tulenevate kohustuste täitmise ja töökoha säilitamise vahel. Teiseks

⁵⁷ Vt käesoleva ettepaneku punkt 42.

⁵⁸ Vt sellega seoses kohtuotsus WABE (punkt 65). Eeldus, et teataval määral sallitakse eelarvamusi peamiselt klientide soovil, on ilmne ka Euroopa Kohtu jaoks, kui ta viitab võimalusele paigutada pearätti kandev töötaja ettevõtja taharuumidesse, kus ta ei puutu kokku klientidega. Vt kohtuotsus G4S Secure Solutions (punkt 42) ja kohtuotsus WABE (punkt 69).

⁵⁹ Vt kohtuotsus WABE (punkt 67).

peab neile samuti jääma pädevus määrata kindlaks, kuidas nad soovivad astuda vastu eelarvamustele seoses erinevustega, mis tulenevad usutunnistusest või usulistest veendumustest töökohas.

b) Usutunnistus ja usulised veendumused kui „lahutamatu tunnus“

61. Veel üks, elmisega tihedalt seotud õiguspärane asjaolu, mille suhtes peaksid liikmesriigid saama seisukoha võtta, on see, kas usutunnistust ja usulisi veendumusi tuleb pidada inimeste „lahutamatuks tunnuseks“.

62. Nimelt ei saa välistada, et usutunnistust ja sellega kaasnevaid kohustusi võidakse teatavates liikmesriikides pidada nii tihedalt inimesega seotuks, et need väärivad kaitset kui selle inimese olemuse lahutamatu tunnus. Selles kontekstis võib niisuguse töötaja kaitset, kes peab töökoha säilitamiseks ettevõttesisese neutraalsusreegli kohaselt loobuma oma usulistest riietumisega seotud kohustustest, pidada paremini lahendatuks lähenemisviisi abil, mille kohaselt peetakse seda reeglit lahutamatuks seotuks usutunnistusega, mida peetakse eraldiseisvaks põhjuseks, ja seetõttu ebavõrdse kohtlemisena keelatuks kui otsesest diskrimineerimist. Sellega seoses tuleb tähelepanu pöörata sellele, et vastavalt Euroopa Kohtu praktikale põhineb usuliste kohustuste, sh riietumisega seotud kohustuste ja nende kohustuslikkuse, spetsiifiline sisu hinnangul, mille võivad anda üksnes riigisisised kohtud.⁶⁰

63. Tahaksin juhtida tähelepanu, et direktiivi 2000/78 kohaselt on Euroopa Kohus tunnustanud sellist otsesest kaitset diskrimineerimise eest juhtudel, kui asjaomane isik ei saanud loobuda enda olemuse lahutamatuks tunnusest, nagu vanus⁶¹ või seksuaalne sättumus.⁶² Näiteks kohtuasjas Hay märkis Euroopa Kohus, et erinev kohtlemine, mis tuleneb töötajate perekonnaseisust, ehkki mitte otseselt nende seksuaalsest sättumusest, on ikkagi otsene diskrimineerimine, sest selle juhtumiga seotud liikmesriigis tohtisid teineteisega abielluda ainult eri soost inimesed, mistõttu homoseksuaalsetel töötajatel ei olnud võimalik vastata nõutava hüve saamiseks ette nähtud tingimusele.⁶³

64. Arvestades, et usutunnistust ja usulisi veendumusi võidakse pidada inimese olemuse lahutamatuks tunnusteks, leian ma, et liikmesriigid võivad direktiivi 2000/78 artikli 8 alusel soodustada sarnast lähenemisviisi, mille Euroopa Kohus kiitis heaks otsuses Hay, mille kohaselt antakse töötajatele, keda puudutavad usulise riietumisega seotud kohustused, otsene kaitse usutunnistuse ja usuliste veendumuste kaitsmise kaudu. Isegi kui kohtuotsuses WABE on tehtud direktiivis 2000/78 (eriti aga selle artiklis 1 ja artikli 2 lõikes 2) sätestatud „miinimumnõuete“ tõlgendamise tagajärjel teistsugune järeldus, teeksin Euroopa Kohtule ettepaneku asuda seisukohale, et tegu on aspektiga, millele saab läheneda erinevatest ja väga tundlikest vaatenurkadest, mis lõpuks olenevad usutunnistuse ja usuliste veendumuste konkreetsest tähendusest inimeste jaoks igas liikmesriigis. Ma ei leia argumente, mis toetaksid seisukohta, et direktiivi 2000/78, eriti aga selle artikli 8 vastuvõtmisega soovis liidu seadusandja takistada liikmesriike selles aspektis otsuseid tegemast.

⁶⁰ *Ibid.* (punkt 46).

⁶¹ Vt nt 12. oktoobri 2010. aasta kohtuotsus Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 49).

⁶² Vt sellega seoses 1. aprilli 2008. aasta kohtuotsus Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 73) ja 10. mai 2011. aasta kohtuotsus Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 52). Vt samuti samalaadset lähenemisviisi 10. juuli 2008. aasta kohtuotsuses Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, punkt 28), mis puudutas rassilise diskrimineerimise keeldu vastavalt nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivile 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT 2000, L 180, lk 22; ELT eriväljaanne 20/01, lk 23).

⁶³ 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 44).

c) *Mõiste „eriline ebamugavus“*

65. Lõpuks, samuti seoses eelmise kaalutlusega, peavad liikmesriigid olema võimelised kalduma kõrvale arusaamast, mille kohaselt töötajad, keda puudutab usulise riietumisega seotud kohustus, satuvad, kui kasutada otseselt kohtuotsuses WABE kasutatud sõnastust, silmitsi „erilise ebamugavusega“, kui nende suhtes kohaldatakse ettevõttesisest neutraalsusreeglit. Nimelt ei pruugi teatud juhtudel valitseda üksmeel selle hinnangu suhtes ettevõttesisest neutraalsusreeglit tekkiva koormuse kohta, kuivõrd liikmesriigid võivad pidada seda hoopis takistuseks tööturule pääsemisel ning sellisena viisiks, kuidas neid kohustusi täitma pidavaid töötajaid veelgi enam tõrjutakse. Soovin selles aspektis rõhutada, et tööhõive, ameti- ja kutseõpe, mida direktiiv 2000/78 käsitleb, on lähtepunktid nõuetele, mis ulatuvad kaugemale materiaalse halvemuse ulatusest, ning hõlmavad rahulolematust seoses ühiskonnaelus osalemisega ning mitmekesisuse ja erinevuse tunnustamisega.⁶⁴

66. Näiteks, kui tööandjad kehtestavad ettevõttesisesed neutraalsusreeglid üldise põhimõtena, võivad mosleminaised kogeda tegelikkuses nii „erilist ebamugavust“ kui ka sügavat halvemust töötajateks saamisel. See võib omakorda viia nende eraldumiseni tööturust kui isiksuse arengu ja ühiskondliku integratsiooni allikast, mille tagajärjel tekib siis diskrimineerimine, mis ulatub kaugemale usutunnistusest ja laieneb ka soole.⁶⁵ Kuigi see, kas need potentsiaalsed probleemid on faktiliste asjaoludega tõendatud, on riigisisese kohtu tuvastada,⁶⁶ pean oluliseks toonitada, et topeltdiskrimineerimine on reaalne võimalus, mille liikmesriigid saavad õiguspäraselt lahendada, tõstes usutunnistuse ja usuliste veendumuste kui direktiivi 2000/78 artikli 8 kohaste eraldiseisvate diskrimineerimispõhjuste kaitse taset.

3. *Usutunnistuse ja usuliste veendumuste eraldiseisev kaitse kui soodsam säte*

67. Seda arvesse võttes pean järelutama, et riigisiseseid õigusakte tuleb pidada võrdse kohtlemise põhimõtte kaitse seisukohast soodsamaks direktiivi 2000/78 artikli 8 tähenduses, kui need ei puuduta mitte üksnes kaudse diskrimineerimise põhjenduse analüüsi, vaid ka diskrimineerimise esinemise tuvastamist ja sellest tulenevalt järeltust otsese või kaudse diskrimineerimise kohta konkreetsel juhul. See hõlmab riigisiseseid õigusakte, milles on direktiivi 2000/78 rakendades ette nähtud usutunnistuse ja usuliste veendumuste kui üheainsa diskrimineerimispõhjuse eraldiseisev kaitse. Niisugune lähenemisviis ei ohusta direktiivi 2000/78 kui alust, mida – nagu Euroopa Kohus on tunnistanud – tuleb pidada instrumendiks, mis võimaldab liikmesriikidel teha õiguspäraseid valikuid seoses usutunnistusele ja usuliste veendumustele nende süsteemides antava kohaga. Kohtuotsuseid G4S Secure Solutions ega WABE ei riivata, nagu ei riivata ka liidu õiguse esimuse põhimõtet, kuna mõlemad kohtuotsused viitavad direktiivi 2000/78 artikli 1 ja artikli 2 lõike 2 – millega on kehtestatud miinimumnõuded võitluseks diskrimineerimise vastu tööhõives ja kutsealale pääsemisel – tõlgendamisele ning seega ei välista võimalust näha sama direktiivi artikli 8 alusel ette võimalus pakkuda suuremal määral kaitset ebavõrdse kohtlemise eest.

⁶⁴ Eespool viidatud Xenidis, R., lk 1653.

⁶⁵ Vt seoses sellega eespool viidatud Sharpston, E., punkt 269.

⁶⁶ Põhikohtuasjas lahendamisel oleva juhtumiga seoses vt käesoleva ettepaneku 19. joonealune märkus.

D. Diskrimineerimisvastane üldseadus

68. Minu eelneva põhjenduskäigu kohaselt tuleb direktiivi 2000/78 artiklit 8 tõlgendada nii, et see lubab liikmesriikidel seda direktiivi rakendades kaitsta usutunnistust ja usulisi veendumusi kui eraldiseisvat diskrimineerimispõhjust. Pean käesolevas staadiumis lisama, et selleks peab riigi seadusandja käsitlema seda eristust direktiivi 2000/78 selles liikmesriigis rakendava õigusakti vastuvõtmisel – või hilisemal muutmisel.

69. Niisiis on käesolevas asjas vaja analüüsida, kas direktiiv 2000/78 on rakendatud Belgia õiguses nii, et usutunnistus ja usulised veendumused on nähtud ette maailmavaatelistest ja vaimsetest veendumustest eraldi.

70. Sellega seoses tuleb meenutada, et direktiiv 2000/78 on võetud Belgia õigusesse üle diskrimineerimisvastase üldseadusega. Selle eesmärk on luua üldine normistik diskrimineerimisvastaseks võitluseks tööhõive ja kutsealale pääsemise valdkondades.⁶⁷

71. Kaitstavad kriteeriumid on loetletud diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõikes 4⁶⁸ ja viitavad vanusele, seksuaalsele sättumusele, tsiviilõiguslikule seisundile, sünnipärale, varalisele seisundile, usulisele või maailmavaatelisele veendumusele, poliitilisele veendumusele, ametiühingulisele veendumusele, keelele, praegusele või tulevasele tervises seisundile, puudele, füüsilistele või geneetilistele omadustele ning sotsiaalsele päritolule.

72. Tähelepanu ühest küljest, et diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõikes 4 on kasutatud sõnastust, mis on peaaegu samasugune direktiivi 2000/78 artikli 1 omaga, viidates diskrimineerimisele usuliste ja maailmavaatelist veendumuste tõttu. Mõlemad on koos paigutatud kaitstavate kriteeriumide loetellu, eraldatuna vaid sidesõnaga „või“. Diskrimineerimisvastase üldseaduse artiklis 8 on kasutatud sedasama sõnastust, nähes ette, et muu hulgas „usulisel või maailmavaatelisel veendumusel“ põhinevat otsest eristamist saab põhjendada vaid oluliste ja määravate kutsenõuetega.

73. Teisest küljest nähtub diskrimineerimisvastasest üldseadusest, et Belgia seadusandja on diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 4 lõikes 4 ette nähtud loetelus eristanud maailmavaatelist veendumust ja seejärel ka ametiühingulist veendumust⁶⁹ kui eraldi diskrimineerimispõhjust. Sellest vaatenurgast on selge, et samas kui Belgia seadusandja otsustas eristada maailmavaatelisi ja ametiühingulisi veendumusi muud liiki veendumustest, ei ole see nii seoses usuliste ja maailmavaatelist veendumustega.

74. Seetõttu on eelotsusetaotluses esitatud teabe põhjal keeruline järeldada, et erinevalt direktiivi 2000/78 artiklist 1, nagu Euroopa Kohus on seda oma otsuses WABE tõlgendanud, pidas Belgia seadusandja ühelt poolt usutunnistust ja usulisi veendumusi ning teiselt poolt maailmavaatelisi veendumusi eraldi diskrimineerimispõhjusteks. Vastupidi, diskrimineerimisvastases üldseaduses näivad mõlemat liiki veendumused olevat kohtuotsuse WABE põhjenduskäiku silmas pidades ühe diskrimineerimispõhjuse kaks tahku.

75. Eespool esitatud kaalutlustest järeldub, et kui usulisi ja maailmavaatelisi veendumusi ei ole teineteisest eristatud, ei saa sätet, mis viitab „usulistele või maailmavaatelistele veendumustele“ diskrimineerimispõhjuste loetelus direktiivi 2000/78 rakendavas riigisisises õigusaktis, tõlgendada

⁶⁷ Vt sellega seoses diskrimineerimisvastase üldseaduse artikkel 5.

⁶⁸ Vt samuti diskrimineerimisvastase üldseaduse artikkel 3.

⁶⁹ *Moniteur belge*, 31. detsember 2009, lk 82925.

nii, et need veendumused on eraldi kaitstavad kriteeriumid. Muidu tekiks vastuolu Euroopa Kohtu väljendatud seisukohtadega kohtuotsuses WABE,⁷⁰ milles, nagu juba mainitud, on tõlgendatud mõisteid, mis on ette nähtud direktiivi 2000/78 artiklis 1. Selsamal põhjusel ei saa pidada direktiivi 2000/78 artiklit 8 piisavaks aluseks, et asuda seisukohale, et kõnealune riigisisene säte on võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsev soodsam säte. Seetõttu ei võimalda see riigisisestel kohtutel tõlgendada kõnealust sätet nii, nagu kujutaksid usulised ja maailmavaatelised veendumused endast riigisisese õigus kohaselt eraldiseisvaid diskrimineerimispõhjusi.

V. Ettepanek

76. Eelneva analüüsi põhjal teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Tribunal du travail francophone de Bruxelles'i (Brüsseli prantsuskeelne töökohus, Belgia)) küsimusele järgmiselt:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artiklit 8 tuleb tõlgendada nii, et see võimaldab liikmesriikidel seda direktiivi rakendades kaitsta usutunnistust ja usulisi veendumusi kui eraldiseisvaid diskrimineerimispõhjusi.

Ent direktiivi 2000/78 artikkel 8 välistab selle, et sätet, mis viitab „usulistele või maailmavaatelistele veendumustele“ diskrimineerimispõhjuste loetelus seda direktiivi rakendavas riigisiseses õigusaktis, võiks tõlgendada võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsva soodsama sättena, mis tähendab täpsemalt seda, et usulised ja maailmavaatelised veendumused kujutavad endast eraldi kaitstavaid põhjusi.

⁷⁰ Kohtuotsus WABE (punkt 47).