



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

17. aprill 2018*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine – Erinev kohtlemine usutunnistuse või veendumuste alusel – Kutsetegevus kirikutes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioonides – Usutunnistus või veendumused, mis on organisatsiooni eetose seisukohast olulised, õiguspärased ja põhjendatud kutsenõuded – Mõiste – Tegevuse laad ja selle kontekst – ELTL artikkel 17 – Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklid 10, 21 ja 47

Kohtuasjas C-414/16,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Bundesarbeitsgericht'i (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus, Saksamaa) 17. märtsi 2016. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 27. juulil 2016, menetluses

Vera Egenberger

versus

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident A. Tizzano, kodade presidendid R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça ja A. Rosas ning kohtunikud E. Juhász, M. Safjan, D. Šváby, M. Berger, A. Prechal, E. Jarašiūnas, F. Biltgen (ettekandja), M. Vilaras ja E. Regan,

kohtujurist: E. Tanchev,

kohtusekretär: ametnik K. Malacek,

arvestades kirjalikku menetlust ja 18. juuli 2017. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- V. Egenberger, esindajad: *Rechtsanwalt* K. Bertelsmann ja P. Stein,
- Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, esindajad: *Rechtsanwalt* M. Sandmaier ning M. Ruffert ja G. Thüsing,
- Saksamaa valitsus, esindajad: T. Henze ja J. Möller,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

- Iirimaa, esindajad: E. Creedon, M. Browne, L. Williams ja A. Joyce, keda abistasid C. Toland, SC, ja S. Kingston, BL,
- Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja B.-R. Killmann,

olles 9. novembri 2017. aasta kohtuistungil ära kuulunud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotluses palutakse tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 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), artikli 4 lõiget 2.
- 2 Eelotsusetaotlus esitati vaidluses, mille pooled on Vera Egenberger ja Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV (edaspidi „Evangelisches Werk“) ning mille ese on esimesena nimetatud isiku esitatud kahju hüvitamise nõue tema diskrimineerimise tõttu usutunnistuse alusel, mis väidetavalt toimus töölevõtmisel.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2000/78 põhjendused 4, 23, 24 ja 29 näevad ette:

„(4) Kõikide võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, 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, millele kõik liikmesriigid on alla kirjutanud. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 111 keelatakse diskrimineerimine töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas.

[...]

(23) Väga piiratud asjaoludel võib erinev kohtlemine olla õigustatud siis, kui usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega seotud omadus kujutab endast olulist ja määravat kutsenõuet ja kui eesmärk on põhjendatud ning nõue sellega proportsionaalne. Nimetatud asjaolud tuleks lisada teabele, mille liikmesriigid edastavad komisjonile.

(24) Euroopa Liit on Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsioonis nr 11 kirikute ja mitteusuliste organisatsioonide staatuse kohta selgelt tunnistanud, et ta austab liikmesriikide siseriikliku õiguse kohaste kirikute ja usuühenduste või koguduste staatust ega piira seda ning austab võrdselt ka filosoofiliste ja mitteusuliste organisatsioonide staatust. Seda silmas pidades võivad liikmesriigid säilitada või ette näha erisätted sellealaseks tegevuseks vajalike oluliste, [õiguspärase ja põhjendatud] kutsenõuete kohta.

[...]

(29) Isikutele, keda on usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks organisatsioonidele või juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmesriigid nii määravad, esineda menetlustes ohvri nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist.“ [Tsitaati on parandatud Euroopa Kohtus, kuna direktiivi eestikeelne tõlge on ebatäpne.]

4 Direktiivi 2000/78 artikkel 1 sätestab:

„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 rakendamine.“

5 Selle direktiivi artikli 2 lõiked 1, 2 ja 5 sätestavad:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

[...]

5. Käesolev direktiiv ei piira siseriikliku õigusega sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.“

6 Nimetatud direktiivi artikkel 4 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Olenemata artikli 2 lõigetest 1 ja 2, võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse laadi või [selle konteksti] tõttu oluline ja määrav kutsenõue, tingimusel et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne.

2. Liikmesriigid võivad säilitada käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval jões olevad siseriiklikud õigusaktid või kehtestada uusi õigusakte, mis sisaldavad käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval kehtivaid siseriiklikke tavasid, mille kohaselt kutsetegevuse puhul kirikutes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalikes või eraorganisatsioonides ei peeta isiku erinevat kohtlemist tema diskrimineerimiseks usutunnistuse või veendumuste alusel, kui isiku usutunnistus või veendumus on nimetatud tegevuse laadi või [selle konteksti] tõttu [organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud] kutsenõue. Erineva kohtlemise rakendamisel võetakse arvesse liikmesriigi põhiseaduse sätteid ja põhimõtteid ning ühenduse õiguse üldisi põhimõtteid ning sellega ei tohiks õigustada diskrimineerimist mingil muul alusel.

Kui käesoleva direktiivi muid sätteid järgitakse, ei piira see kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega ning vastavalt riigi põhiseadusele ja õigusaktidele toimivate avalike või eraorganisatsioonide õigust nõuda nende heaks töötavatelt isikutelt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni eetosele.“ [Tsitaati on parandatud Euroopa Kohtus, kuna direktiivi eestikeelne tõlge on ebatäpne.]

7 Direktiivi 2000/78 artikli 9 lõige 1 näeb ette:

„Liikmesriigid tagavad, et kõikidel isikutel, kes leiavad, et neid on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, oleks võimalik kasutada kohtu- ja/või haldusmenetlust, kaasa arvatud liikmesriikide poolt asjakohaseks peetavatel juhtudel lepitusmenetlust, käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses isegi juhul, kui see suhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.“

8 Selle direktiivi artikli 10 lõige 1 sätestab:

„Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.“

Saksa õigus

GG

9 Saksamaa Liitvabariigi põhiseaduse (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, edaspidi „GG“) § 4 lõiked 1 ja 2 sätestavad:

„(1) Usu- ja südametunnistusevabadus ning usutunnistuse ja filosoofiliste veendumuste väljendamise vabadus on puutumatud.

(2) Usutunnistuse segamatu järgimine on tagatud.“

10 GG § 140 sätestab, et 11. augusti 1919. aasta Weimari põhiseaduse (Weimarer Reichsverfassung, edaspidi „WRV“) §-d 136–139 ja 141 on GG lahutamatu osa.

11 WRV § 137 sätestab:

„(1) Riigikirikut ei ole.

(2) Usuliste ühenduste asutamise vabadus on tagatud. Saksa Riigi territooriumil võivad need piiranguteta liituda.

(3) Usulised ühendused reguleerivad ja haldavad oma tegevust sõltumatult seaduse piires, mis kehtib kõigi suhtes. Nad täidavad oma ametikohti ilma riigi ja kohaliku omavalitsuse osalemiseta.

[...]

(7) Ühingud, mille eesmärk on edendada ühiskonnas üht või teist filosoofilist veendumust, on samas staatuses nagu usulised ühendused.“

12 Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) kohtupraktika kohaselt on kiriku enesemääramisõigus, mis on tagatud GG §-ga 140 koostoimes WRV § 137 lõikega 3 mitte ainult kirikutel kui usulistel ühendustel, vaid ka kõigil nendega teatud kindlal viisil seotud organisatsioonidel, juhul, kui ja määral, mil neil tuleb täita kiriku töökspidamistele, eesmärkidele või missioonidele vastavaid kiriklikke ülesandeid ja missioone.

AGG

- 13 Saksa õigusesse võeti direktiiv 2000/78 üle 14. augusti 2006. aasta võrdse kohtlemise üldseadusega (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I, lk 1897; edaspidi „AGG“).

- 14 AGG § 1, mis kehtestab seaduse eesmärgi, sätestab:

„Käesoleva seaduse eesmärk on hoida ära või kaotada igasugune ebasoodsam kohtlemine rassi, etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu.“

- 15 AGG § 7 lõige 1 sätestab:

„Töötajaid ei tohi diskrimineerida ühelgi §-s 1 loetletud põhjusel; see keeld kehtib ka siis, kui diskrimineerija diskrimineerimisel kõigest oletab mõne §-s 1 loetletud põhjuse olemasolu.“

- 16 AGG § 9 sõnastus on järgmine:

„(1) Ilma et see piiraks [käesoleva seaduse] § 8 kohaldamist, on lubatud usutunnistuse või veendumuste tõttu erinev kohtlemine seoses töötamisega usulistes ühendustes, nendega seotud organisatsioonides, olenemata nende õiguslikust vormist, või ühingutes, mille eesmärk on edendada ühiskonnas üht või teist usutunnistust või veendumust, kui arvestades usulise ühenduse või ühingu enda arusaamu, on teatav kindel usutunnistus või veendumus selle [usulise ühenduse või ühingu] enesemääramisõiguse või tema tegevuse laadi tõttu põhjendatud kutsenõue.

(2) Usutunnistuse või veendumuste tõttu erineva kohtlemise keeld ei piira lõikes 1 nimetatud usuliste ühenduste, nendega seotud mis tahes õiguslikus vormis organisatsioonide ja niisuguste ühingute, mille eesmärk on edendada ühiskonnas üht või teist usutunnistust või veendumust, õigust nõuda oma töötajatelt heas usus ning lojaalset tegutsemist vastavalt nende tõekspidamistele.“

- 17 AGG § 15 sõnastus on järgmine:

„(1) Diskrimineerimiskeelu rikkumisel on tööandja kohustatud hüvitama sellega tekitatud kahju. See ei kehti juhul, kui kohustuse rikkumine ei toimunud tööandja süül.

(2) Töötaja võib nõuda mittevaralise kahju tekitamise eest sobivat rahalist hüvitist. Töölevõtmisest keeldumisel ei või hüvitis olla suurem kui kolm kuupalka, kui töötajat ei oleks tööle võetud ka mittediskrimineeriva valiku korral.

[...]“

Evangelische Kirche in Deutschland'i kirikuõigus

- 18 Saksamaa Evangeelse Luterliku kiriku 13. juuli 1948. aasta põhikiri (Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland), mida muudeti viimati 12. novembri 2013. aasta kirikuseadusega (Kirchengesetz), on Evangelische Kirche in Deutschland'i (Saksamaa Evangeelne Luterlik kirik, edaspidi „EKD“) kirikuõiguse alusdokument.

- 19 Selle põhikirja (muudetud kujul) § 9 alapunkti b alusel võeti vastu EKD nõukogu 1. juuli 2005. aasta juhis eraõigusliku lepingu alusel EKDs ja diakooniatöö raames kutsealase kaastöö tegemise nõuete kohta (Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die Anforderungen der

privatrechtlichen beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Diakonischen Werkes; edaspidi „juhis EKDs kutsealase kaastöö tegemise kohta“), mille § 2 lõige 1 näeb ette:

„Kiriku teenistuse eesmärgi määratleb tema missioon kuulutada evangeeliumi nii sõnas kui ka kirjas. Kõik kirikus töötavad ning diakooniatööga tegelevad mehed ja naised panustavad eri viisidel selle missiooni täitmisesse. See missioon on nii tööandja kui ka kaastöötajate õiguste ja kohustuste alus.“

- 20 Juhise EKDs kutsealase kaastöö tegemise kohta § 3 näeb ette:

„(1) Kutsealane tegevus luterlikus kirikus ja tema diakooniatöö raames eeldab üldjuhul kuulumist [EKD] liikmeks olevasse kirikusse või kirikusse, mille maailmavaade EKD omaga kokku sobib.

(2) Lõikest 1 võib teha eraldi selliste ülesannete täitmiseks, mis ei ole seotud [evangeeliumi] kuulutamise, pastoritöö, usuõpetuse või juhtimisega, kui ei ole võimalik tööle võtta muid sobivaid kaastöötajaid. Sel juhul on ka võimalik tööle võtta isikuid, kes kuuluvad mõnda teise kirikusse, mis on Saksamaa kristlike kirikute ühenduse või Vabade Luterlike Kirikute Liidu liige. Lõikes 1 ette nähtud tingimustele mittevastava isiku töölevõtmist tuleb hinnata iga üksikjuhtumi puhul eraldi, võttes arvesse teenistuse või organisatsiooni tähtsust ning selle ülejäänud töö tegijate arvu, täidetavaid ülesandeid ja keskkonda muus osas. [Käesolev lõige] ei mõjuta § 2 lõike 1 teise lause kohaldamist.“

- 21 25. augusti 2008. aasta määruse EKD teenistuslepingute kohta (Dienstvertragsordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland) § 2 „Kiriku ja diakooniatöö missioon“, mis reguleerib EKD, diakooniatöö keskbüroo ning muude teenistuste ja organisatsioonide poolt eraõigusliku lepingu alusel tööle võetud töötajate üldisi töötingimusi, sätestab:

„Kiriku teenistuse eesmärgi määratleb tema missioon kuulutada Jeesus Kristuse evangeeliumit sõnas ja kirjas. Diakooniatöö on luterliku kiriku olemasolu ja olemuse väljendus.“

- 22 Määruse EKD teenistuslepingute kohta § 4 „Peamised kohustused“ näeb ette:

„Kaastöötajad täidavad oma kiriklikke ja diakooniamissioone vastavalt oma oskustele, antud ülesannetele ja vastutusvaldkondadele. Nende üldine käitumine teenistuses olemise ajal ja väljaspool seda peab vastama ülesannetele, mida nad kiriku teenistuses oleva kaastöötajana on nõustunud täitma.“

- 23 Nii juhis EKDs kutsealase kaastöö tegemise kohta kui ka määrus EKD teenistuslepingute kohta on kohaldatavad Evangelisches Werki suhtes.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 24 2012. aasta novembris avaldas Evangelisches Werk tööpakkumise tähtajalise lepinguga ametikohale seoses projektiga, mille raames tuli koostada paralleelne aruanne, mis puudutas ÜRO rahvusvahelist konventsiooni rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta. Selle tööpakkumise kohaselt oli tööülesanneteks nimetatud konventsiooni kohaldamise kohta ajavahemikul 2012–2014 riikide aruannete koostamise järgimine, paralleelse aruande koostamine Saksa riigi aruande kohta ning erialaste tähelepanekute tegemine ja panuse andmine, projekti raames Saksamaa diakooniatöö esindamine poliitilistes ringkondades, üldsuse ees ja inimõiguste kaitse organisatsioonides ning koostöö teatavate ametiasutusega, teavitamine ning organisatsioonis arvamuste kujundamise koordineerimine ning töö valdkonnas tehniliste aruannete korraldamine, haldamine ja koostamine.

- 25 Samuti täpsustas tööpakkumine, millistele tingimustele peavad kandidaadid vastama. Üks tingimustest oli sõnastatud järgmiselt:
- „Nõutav on kuulumine luterlikku kirikusse või kirikusse, mis on Saksamaa kristlike kirikute ühenduse liige, ning pühendumus hoolekandemissiooni suhtes. Palun viidake kirikusse kuulumisele oma elulookirjelduses“.
- 26 V. Egenberger, kes ei kuulu ühessegi kirikusse, kandideeris väljakuulutatud töökohale. Kuigi ta sai Evangelisches Werki esimesest valikuvõrult edasi, ei kutsutud teda intervjuule. Isik, kes lõpuks tööle võeti, oli märkinud enda usutunnistuse kohta, et ta on „Berliini piirkondlikku luterlikku kirikusse kuuluv kristlane“.
- 27 Leides, et tema kandidatuur lükati tagasi kirikusse mittekuulumise tõttu, esitas V. Egenberger hagi Arbeitsgericht Berlin’ile (Berliini töökohus, Saksamaa), et see mõistaks Evangelisches Werkilt talle AGG § 15 lõike 2 alusel välja hüvitise summas 9788,65 eurot. Hageja väitis, et töölevõtmise protsessis usutunnistuse arvessevõtmine, mis oli antud juhul tööpakkumises nähtav, ei ole kooskõlas AGGs ette nähtud diskrimineerimiskeeluga, kui seda tõlgendada kooskõlas liidu õigusega, ja et tema diskrimineerimist ei saa õigustada AGG § 9 lõikele 1 tuginedes.
- 28 Evangelisches Werk väitis, et käesolevas asjas on usutunnistusest tulenev erinev kohtlemine põhjendatud AGG § 9 lõike 1 alusel. Õigus nõuda kuulumist kristlikku kirikusse on Evangelisches Werki hinnangul osa kiriklikust enesemääramisõigusest, mida kaitseb GG § 140 koosmõjus WRV § 137 lõikega 3. See õigus on aga kooskõlas liidu õigusega eelkõige ELTL artiklit 17 arvestades. Lisaks on usuline kuuluvus põhikohtuasjas käsitletava tööpakkumise esemeks oleva töö laadi tõttu põhjendatud kutsenõue, arvestades Evangelisches Werki järgitavaid kiriku tõekspidamisi.
- 29 Arbeitsgericht Berlin (Berliini töökohus) rahuldab V. Egenbergeri hagi osaliselt. Ta otsustas, et hagejat on diskrimineeritud, kuid määras kahjuhüvitiseks ainult 1957,73 eurot. Kuna Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Berlin-Brandenburgi piirkonna kõrgeim töökohus, Saksamaa) jättis selle otsuse peale V. Egenbergeri esitatud apellatsioonkaebuse rahuldamata, esitas V. Egenberger kassatsioonkaebuse eelotsusetaotluse esitanud kohtule, nõudes kohase hüvitise väljamõistmist.
- 30 Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) on seisukohal, et põhikohtuasja lahend sõltub vastusest küsimusele, kas usutunnistuse alusel erinev kohtlemine Evangelisches Werki poolt on AGG § 9 lõike 1 seisukohast õiguspärane. Seda sätet tuleb aga tõlgendada kooskõlas liidu õigusega. Seetõttu sõltub vaidluse lahendus sellest, kuidas tõlgendada direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 2, mida AGG §-ga 9 on soovitud liikmesriigi õigusesse üle võtta. Eelotsusetaotluse esitanud kohus täpsustab, et sellise erineva kohtlemise korral tuleb järgida liikmesriikide õigust ja põhiseaduslikke põhimõtteid, liidu õiguse üldpõhimõtteid ja ELTL artiklit 17.
- 31 Esimesena märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Saksa seadusandja selge tahe oli võtta direktiivi 2000/78 artikli 4 lõige 2 Saksa õigusesse AGG §-ga 9 üle nii, et õigusnormid ja tava, mis kehtisid selle direktiivi jõustumise ajal, jääksid jõusse. Nimetatud seadusandja tegi sellise otsuse, võttes arvesse Bundesverfassungsgericht’i (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) kohtupraktikat kiriku enesemääramisõiguse valdkonnas. Selle kohtupraktika kohaselt peab kohtulik kontroll piirduma usutavuse kontrolliga kiriku tõekspidamiste alusel. Sellest tuleneb, et kui kiriku tõekspidamiste kohaselt tuleb eristada tegevust, mis „on lähedane“ kiriku ususõna kuulutamisele, ja tegevust, mis sellele „lähedane ei ole“, ei tule kontrollida, kas ja mil määral on see eristamine põhjendatud. Isegi kui kiriku tõekspidamistest tuleneb, et see staatus on kõigil töökohtadel, arvestades usutunnistust, olenemata nendel töökohtadel tehtava töö laadist, tuleb sellega nõustuda ilma põhjalikuma kohtuliku kontrollita. Kuid vastata tuleb küsimusele, kas AGG § 9 lõike 1 selline tõlgendus on kooskõlas liidu õigusega.

- 32 Nimelt ei saa eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates järeldada ei direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 sõnastusest ega ka selle direktiivi põhjendustest, et selline tööandja nagu Evangelisches Werk võib ise lõplikult otsustada, et olenemata asjasse puutuva tegevuse laadist on usutunnistus põhjendatud kutsenõue, arvestades selle tööandja eetost, ja et riigisisised kohtud saavad selles suhtes teostada vaid pelga usutavuse kontrolli. Vastupidi, selles sättes tehtud viide asjaolule, et usutunnistus peab olema „organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue“, võib pigem toetada seisukohta, et liikmesriigi kohtud on pädevad ja kohustatud teostama kontrolli, mis on ulatuslikum lihtsast usutavuse kontrollist.
- 33 Eelotsusetaotluse esitanud kohus täheldab siiski, et Saksa õiguskirjanduses on väljendatud ka arvamust, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada kooskõlas esmase õigusega, täpsemalt Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsiooniga nr 11 kirikute ja mitteusulistele organisatsioonide staatuse kohta (edaspidi „deklaratsioon nr 11“) või ELTL artikliga 17.
- 34 Teisena märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ta peab otsustama – võttes vajaduse korral arvesse kogu riigisisest õigust ja kohaldades sellega tunnustatud tõlgendusmeetodeid –, kas ja mil määral saab AGG § 9 lõiget 1 tõlgendada kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2, nagu seda tõlgendab Euroopa Kohus, ilma et tuleks anda *contra legem* tõlgendust, või kas see AGG säte tuleb jätta kohaldamata.
- 35 Sellega seoses tekib eelotsusetaotluse esitanud kohtul esiteks küsimus, kas diskrimineerimise keeld usutunnistuse või veendumuste alusel, mis on kehtestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikli 21 lõikes 1, annab isikule subjektiivse õiguse, millele ta saab tugineda riigisiseses kohtus ja mis eraõiguslike isikute vahelises vaidluses kohustab seda kohut mitte kohaldama selle keeluga vastuolus olevaid riigisisese õiguse sätteid.
- 36 Teiseks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et Euroopa Kohus ei ole veel selgitanud, kas kohustust mitte kohaldada riigisisese õiguse sätteid, mis on vastuolus harta artikli 21 lõikes 1 kehtestatud diskrimineerimise keeluga usutunnistuse või veendumuste alusel, tuleb järgida ka juhul, kui selline tööandja nagu Evangelisches Werk tugineb usutunnistusel põhineva erineva kohtlemise põhjendamisel mitte ainult liikmesriigi põhiseaduslikele sätetele, vaid ka liidu esmase õiguse normidele, käesoleval juhul ELTL artiklile 17.
- 37 Kolmandaks märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et on võimalik, et tal tuleb vastata ka küsimusele, milliseid usutunnistusega seotud nõudeid saab sellises olukorras nagu see, mis esineb põhikohtuasjas, asjasse puutuva tegevuse laadi või selle konteksti tõttu pidada organisatsiooni eetose seisukohast olulisteks, õiguspärasteks ja põhjendatuteks direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 tähenduses.
- 38 Tõsi, Euroopa Inimõiguste Kohus on kohtuasjades, mis käsitlevad lojaalsuskohustuse rikkumist, välja kujundanud üksikud kriteeriumid, tuginedes muu hulgas direktiivile 2000/78, kuid need kriteeriumid puudutavad vaid olemasolevaid töösuhteid ja on peamiselt kohaldatavad konkreetsetes asjades.
- 39 Neil asjaoludel küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus nimelt, kas need kriteeriumid on direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 tõlgendamisel asjakohased, kui erinev kohtlemine usutunnistuse alusel toimub töölevõtmisel, ja kas ELTL artikkel 17 mõjutab viidatud sättele antavat tõlgendust.
- 40 Samuti tuleb vastata küsimusele, kas liikmesriigi kohtul tuleb läbi viia põhjalik kontroll, pelk usutavuse kontroll või puhtalt kuritarvituse puudumise kontroll, kui tal on palutud kontrollida, kas asjasse puutuva tegevuse laadi või selle konteksti arvestades on usutunnistus organisatsiooni eetose seisukohast käsitatav olulise, õiguspärase ja põhjendatud kutsenõudena direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 tähenduses.

- 41 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi [2000/78] artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et selline tööandja nagu kostja käesolevas kohtuasjas – või tema eest kirik – võib ise lõplikult otsustada, et kandidaadi teatav kindel usutunnistus on tegevuse laadi või selle konteksti tõttu tema eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue?

2. Kui esimesele küsimusele tuleb vastata eitavalt:

Kas niisuguse vaidluse puhul nagu käesolevas kohtuasjas tuleb jätta kohaldamata selline riigisisese õiguse säte nagu käesoleval juhul [AGG] § 9 lõikes 1 ette nähtud esimene võimalus, mille kohaselt on lubatud usutunnistuse tõttu erinev kohtlemine seoses töötamisega usulistes ühendustes ja nendega seotud organisatsioonides ka juhul, kui teatav kindel usutunnistus on vastavalt selle usulise ühenduse enda arusaamale tema enesemääramise õigusest põhjendatud kutsenõue?

3. Kui esimesele küsimusele tuleb vastata eitavalt:

Millised on nõuded, mis on vastavalt direktiivi [2000/78] artikli 4 lõikele 2 olulised, õiguspärased ja põhjendatud kutsenõuded tulenevalt tegevuse laadist või sellega tegelemise tingimustest, arvestades asjaomase organisatsiooni eetost?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 42 Oma esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et kirik või muu organisatsioon, kelle eetos põhineb teatud usutunnistusel või veendumustel ja kes soovib kedagi tööle võtta, võib ise lõplikult kindlaks määrata need kutsetegevused, mille puhul on usutunnistus tegevuse laadi või selle konteksti tõttu organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue.
- 43 Kõigepealt tuleb märkida, et põhikohtuasja poolte vahel puudub vaidlus selles, et V. Egenbergeri kandidatuuri tagasilükkamine põhjusel, et ta kirikusse ei kuulu, on erinev kohtlemine usutunnistuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 tähenduses.
- 44 Sõltumata sellest olgu märgitud, et vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikale tuleb liidu õigusnormi tõlgendamisel arvesse võtta mitte ainult selle sõnastust, vaid ka konteksti ja selle õigusaktiga taotletavaid eesmäärke, mille osa säte on, sealhulgas õigusakti arengut (vt selle kohta 1. juuli 2015. aasta kohtuotsus Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland, C-461/13, EU:C:2015:433, punkt 30).
- 45 Mis puudutab esiteks direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 esimese lõigu sõnastust, siis tuleneb sellest sättest, et kirik või muu organisatsioon, mille eetos põhineb usutunnistusel või veendumustel, võib ette näha usutunnistusel või veendumusel põhineva nõude, kui nimetatud tegevuse laadi või selle konteksti tõttu on usutunnistus või veendumused organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue.
- 46 Kuid tuleb asuda seisukohale, et kui olukorras, kus esineb kahtlus, kas kriteeriume täidetakse, teostaks täitmise üle kontrolli mitte sõltumatu võim nagu riigisisene kohus, vaid kirik või organisatsioon, kes soovib usutunnistuse või veendumuste põhist erinevat kohtlemist rakendada, siis ei oleks kontrollil mingit ulatust.

- 47 Mis puudutab teiseks direktiivi 2000/78 eesmärki ja selle artikli 4 lõike 2 konteksti, siis tuleb meenutada, et vastavalt selle direktiivi artiklile 1 on selle eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda muu hulgas usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine. See direktiiv täpsustab seega tema kohaldamisalas diskrimineerimise keelu üldpõhimõtet, mis on nüüd sätestatud harta artiklis 21.
- 48 Selle üldpõhimõtte järgimise tagamiseks kehtestab direktiivi 2000/78 artikkel 9 koosmõjus põhjendusega 29 liikmesriikidele kohustuse võimaldada menetlusi, sealhulgas kohtumenetlusi, eesmärgiga tagada nimetatud direktiivist tulenevate kohustuste täitmine. Samuti nõuab sama direktiivi artikkel 10, et liikmesriigid võtaksid kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, siis peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.
- 49 Lisaks sätestab harta – mis on kohaldatav sellises vaidluses nagu see, mida käsitletakse põhikohtuasjas, kuna esiteks kohaldatakse Saksa õiguses AGGga direktiivi 2000/78 harta artikli 51 lõike 1 tähenduses, ja teiseks puudutab see vaidlus isikut, keda on tööle saamisel erinevalt koheldud usutunnistuse alusel – artiklis 47 igähe, kelle liidu õigusega tagatud õigusi rikutakse, õiguse tõhusale õiguskaitsevahendile kohtus (vt selle kohta 16. mai 2017. aasta kohtuotsus *Berlio Investment Fund*, C-682/15, EU:C:2017:373, punkt 50).
- 50 Kuigi direktiivi 2000/78 eesmärk on niisiis kaitsta töötajate põhiõigust mitte olla diskrimineeritud usutunnistuse või veendumuste alusel, võtab see direktiiv artikli 4 lõike 2 kaudu arvesse ka kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalike või eraorganisatsioonide õigust autonoomiale, nagu seda tunnustatakse ELTL artiklis 17 ja harta artiklis 10, millest viimane vastab Roomas 4. novembril 1950 alla kirjutatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni artiklile 9.
- 51 Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 eesmärk on tagada õige tasakaal kahe õiguse vahel, mis on ühelt poolt kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalike või eraorganisatsioonide õigus autonoomiale ning teiselt poolt töötajate põhiõigus mitte olla diskrimineeritud usutunnistuse või veendumuste alusel, sealhulgas tööle võtmisel, olukordades, kus võib esineda nende õiguste konkurents.
- 52 Selleks näeb nimetatud säte ette kriteeriumid, mida tuleb niisugusel kaalumisel arvesse võtta, et tagada õige tasakaal nende õiguste vahel, mis võivad omavahel konkureerida.
- 53 Kuid vaidluse korral peab seda kaalumist saama kontrollida sõltumatu asutus ja lõppastmes riigisisene kohus.
- 54 Selles kontekstis ei saa asjaolu, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 viitab selle direktiivi vastuvõtmise päeval jõus olnud siseriiklikule õigusele, nagu ka sel päeval kehtivatele siseriiklikele tavadele, tõlgendada nii, et see lubab liikmesriikidel välistada tõhusa kohtuliku kontrolli teostamise võimaluse selles sättes kehtestatud kriteeriumide täitmise üle.
- 55 Eeltoodut arvestades tuleb järeldada, et kui kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalik või eraorganisatsioon väidab niisuguse akti või otsuse põhjendamisel, millega lükatakse tagasi tema vabale töökohale kandideerinud isiku kandidatuur, et asjasse puutuva tegevuse laadi või sellega seonduvate tingimuste tõttu on usutunnistus organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, peab selle argumendi üle saama vajaduse korral teostada tõhusat kohtulikku kontrolli, eesmärgiga tagada, et konkreetsel juhul on direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 nimetatud kriteeriumid täidetud.

56 ELTL artikkel 17 seda järeldust ei muuda.

57 Nimelt kõigepealt vastab selle sätte sõnastus sisuliselt deklaratsiooni nr 11 sõnastusele. Kuid asjaolu, et direktiivi 2000/78 põhjenduses 24 sellele deklaratsioonile otseselt viidatakse, näitab selgelt, et liidu seadusandja on kindlasti seda deklaratsiooni vaidlusaluse direktiivi, eriti aga direktiivi artikli 4 lõike 2 vastuvõtmisel arvesse võtnud, sest see säte viitab konkreetselt direktiivi vastuvõtmise päeval jões olevatele siseriiklikele õigusaktidele ja tavadele.

58 Edasi tuleb täheldada, et ELTL artikkel 17 väljendab liidu neutraalsust küsimuses, kuidas liikmesriik korraldab oma suhteid kirikute, usuühenduste või kogudustega. Samas ei võimalda see artikkel olukorda, kus direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 nimetatud kriteeriumide täitmise üle tõhusat kohtulikku kontrolli et teostatagi.

59 Arvestades kõiki eespool esitatud kaalutlusi, tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 2 koostoides selle direktiivi artiklitega 9 ja 10 ning harta artikliga 47 tuleb tõlgendada nii, et kui kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioon väidab niisuguse akti või otsuse põhjendamisel, millega lükatakse tagasi tema vabale töökohale kandideerinud isiku kandidatuur, et asjasse puutuva tegevuse laadi või selle konteksti tõttu on usutunnistus kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, peab selle väite üle saama vajaduse korral teostada tõhusat kohtulikku kontrolli, eesmärgiga tagada, et konkreetsel juhul on selle direktiivi artikli 4 lõikes 2 nimetatud kriteeriumid täidetud.

Kolmas küsimus

60 Oma kolmandas küsimuses, mida tuleb analüüsida enne teist, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt, milliste kriteeriumide alusel tuleb igal üksikjuhul kontrollida, kas asjaomase kiriku või organisatsiooni eetost arvestades on usutunnistus või veendumused asjasse puutuva tegevuse laadi või selle konteksti seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 2 tähenduses.

61 Selle kohta olgu märgitud, et kuigi on tõsi, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 ette nähtud kaalumisel, mida on käsitletud käesoleva kohtuotsuse punktides 51 ja 52, peavad liikmesriigid ja nende asutused, sealhulgas kohtuvõimu asutused hoiduma kiriku või asjasse puutuva organisatsiooni eetose õiguspärasuse hindamisest, välja arvatud väga erandlikel juhtudel (vt selle kohta EIK 12. juuni 2014. aasta otsus *Fernández Martínez vs. Hispaania*, CE:ECHR:2014:0612JUD005603007, punkt 129), peavad nad siiski kontrollima, et ei rikutaks töötajate õigust, et neid ei diskrimineeritaks muu hulgas usutunnistuse või veendumuste alusel. Nii on selle sama artikli 4 lõike 2 kohaselt kontrolli eesmärk kindlaks teha, kas asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni kutsenõue on tegevuse laadi või selle konteksti tõttu selle eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud.

62 Mis puudutab direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 kasutatud mõiste „oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue“ tõlgendust, siis nähtub sellest sättest selgelt, et usutunnistus või veendumused võivad olla kutsenõudeks siis, kui selle tingib tegevuse „laad“ või selle kontekst“.

63 Nii sõltub usutunnistuse või veendumuste alusel erineva kohtlemise õiguspärasus viimati nimetatud sätte seisukohast sellest, kas esineb objektiivselt kontrollitav otsene seos tööandja kehtestatud kutsenõude ja asjasse puutuva tegevuse vahel. Selline seos võib tuleneda kas tegevuse laadist, näiteks kui selle raames tuleb osaleda kiriku või asjasse puutuva organisatsiooni eetose määratlemisel või panustada usu kuulutamise missiooni, või selle tegevuse kontekstist, nagu vajadus tagada kiriku või organisatsiooni usaldusväärne esindamine sellest väljaspool.

- 64 Nagu nõuab direktiivi 2000/78 artikli 4 lõige 2, peab see kutsenõue olema kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast ka „oluline, õiguspärane ja põhjendatud“. Kuigi üldjuhul ei tule liikmesriigi kohtutel kutsenõude alusel, millele tuginetakse, hinnata eetost ennast, nagu on rõhutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 61, tuleb neil siiski igal üksikjuhul kindlaks teha, kas selle eetose seisukohast on need kolm kriteeriumit täidetud.
- 65 Nende kriteeriumide kohta on oluline täpsustada esiteks seoses nõude „olulisusega“, et selle omadussõna kasutamine tähendab, et liidu seadusandja jaoks peab sellisesse usku kuulumine või niisuguste veendumuste jagamine, millele põhineb asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetos, olema vajalik selle kutsetegevuse olulisuse tõttu asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetose kinnistamisel või tema õiguse autonoomiale teostamisel.
- 66 Teiseks, mis puudutab nõude „õiguspärasust“, siis näitab selle termini kasutamine, et liidu seadusandja soovis tagada, et nõue seoses sellisesse usku kuulumise või niisuguste veendumuste jagamisega, millele põhineb asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetos, ei täidaks muud eesmärki kui asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetos või tema õiguse autonoomiale teostamine.
- 67 Mis puudutab kolmandaks nõude „põhjendatud“ laadi, siis ei näita see termin mitte ainult seda, et kontrolli direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 nimetatud tingimuste täitmise üle saab teostada riigisisene kohus, vaid ka seda, et kirik või organisatsioon, kes on selle nõude kehtestanud, on kohustatud asja faktilisi asjaolusid arvestades tõendama, et tema eetose või tema õiguse autonoomiale kahjustamise väidetav oht on tõenäoline ja oluline, mistõttu on sellise nõude kehtestamine tegelikult vajalik.
- 68 Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikes 2 nimetatud nõue peab aga olema kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega. Nimelt kuigi on tõsi, et erinevalt selle direktiivi artikli 4 lõikest 1 ei näe see säte sõnaselgelt ette, et niisugune nõue peab olema „proportsionaalne“, sätestab see siiski, et erineval kohtlemisel tuleb järgida muu hulgas „ühenduse õiguse üldisi põhimõtteid“. Kuna proportsionaalsuse põhimõte kuulub liidu õiguse üldpõhimõtete hulka (vt selle kohta 6. märtsi 2014. aasta kohtuotsus Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 9. juuli 2015. aasta kohtuotsus K ja A, C-153/14, EU:C:2015:453, punkt 51), tuleb liikmesriigi kohtutel kontrollida, kas see nõue on sobiv ega lähe kaugemale sellest, mis on seatud eesmärgi saavutamiseks vajalik.
- 69 Neid kaalutlusi arvestades tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, millele selles sättes viidatakse, on asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast vajalik ja objektiivselt eeldatav nõue antud kutsetegevuse laadi või selle konteksti tõttu ning sellel ei saa olla muid eesmärke kui kiriku või organisatsiooni eetos või õigus autonoomiale. See nõue peab olema kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega.

Teine küsimus

- 70 Oma teise küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas eraõiguslike isikute vahelises vaidluses on liikmesriigi kohtul kohustus jätta kohaldamata riigisisese õiguse säte, mida ei saa tõlgendada kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2.
- 71 Selle kohta tuleb meenutada, et liikmesriigi kohtutel tuleb kogu riigisisest õigust ja sellega tunnustatud tõlgendamismeetodeid kohaldades otsustada, kas ja mil määral saab niisugust riigisisest sätet nagu AGG § 9 lõige 1 tõlgendada kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2, ilma et seda riigisisest sätet tuleks tõlgendada *contra legem* (vt selle kohta 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punktid 31 ja 32 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 72 Euroopa Kohus on ka otsustanud, et kooskõlalise tõlgendamise nõue hõlmab liikmesriigi kohtute kohustust vajaduse korral muuta väljakujunenud kohtupraktikat, kui see põhineb riigisisese õiguse tõlgendusel, mis ei ole kooskõlas direktiivi eesmärkidega (19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 73 Seetõttu ei saa liikmesriigi kohus põhjendatult asuda seisukohale, et tal on võimatu tõlgendada riigisisese õiguse sätet kooskõlas liidu õigusega ainult seetõttu, et seda sätet on järjepidevalt tõlgendatud selle õigusega vastuolus olevas tähenduses (vt selle kohta 19. aprilli 2016. aasta kohtuotsus DI, C-441/14, EU:C:2016:278, punkt 34).
- 74 Käesolevas asjas tuleb seega eelotsusetaotluse esitanud kohtul kindlaks teha, kas põhikohtuasjas käsitletavale riigisisese õiguse sättele saab anda tõlgenduse, mis on kooskõlas direktiiviga 2000/78.
- 75 Juhuks kui tal on võimatu tõlgendada põhikohtuasjas käsitletava riigisisese õiguse sätet kooskõllaliselt, tuleb esiteks täpsustada, et direktiiv 2000/78 ise ei kehtesta võrdse kohtlemise põhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – nimetatud põhimõtte allikaks on erinevad rahvusvahelised aktid ja liikmesriikide ühised põhiseaduslikud tavad –, vaid selle eesmärk on üksnes kehtestada nendes samades valdkondades üldine raamistik, et võidelda erinevatel alustel, sealhulgas usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise vastu, nagu nähtub selle direktiivi artikli 1 pealkirjast (vt selle kohta 10. mai 2011. aasta kohtuotsus Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 59 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 76 Usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise keeld on liidu õiguse üldpõhimõttena imperatiivne. Olles kehtestatud harta artiklis 21, on see keeld iseenesest piisav, et isikutel tekiks subjektiivne õigus, millele nad saavad liidu õiguse kohaldamisalasse jäävat valdkonda puudutavas vaidluses vahetult tugineda (vt vanuse alusel diskrimineerimise keelu põhimõtte kohta 15. jaanuari 2014. aasta kohtuotsus Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 47).
- 77 Mis puudutab harta artikli 21 imperatiivsust, siis ei eristu see artikkel põhimõtteliselt mitmetest aluslepingute sätetest, mis keelavad diskrimineerimise erinevatel alustel, isegi kui need diskrimineerimised tulenevad eraõiguslike isikute vahel sõlmitud lepingutest (vt analoogia alusel 8. aprilli 1976. aasta kohtuotsus Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punkt 39; 6. juuni 2000. aasta kohtuotsus Angonese, C-281/98, EU:C:2000:296, punktid 33–36; 3. oktoobri 2000. aasta kohtuotsus Ferlini, C-411/98, EU:C:2000:530, punkt 50, ning 11. detsembri 2007. aasta kohtuotsus International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, punktid 57–61).
- 78 Teiseks tuleb toonitada, et nii nagu harta artikkel 21 on ka harta artikkel 47, mis näeb ette õiguse tõhusale õiguskaitsevahendile kohtus, iseenesest piisav ja seda normi ei tule täpsustada liidu või liikmesriigi õiguse sätetega selleks, et see annaks isikutele õiguse, millele nad võivad vahetult tugineda.
- 79 Seega tuleb käesoleva kohtuotsuse punktis 75 viidatud olukorras liikmesriigi kohtul oma pädevuse piires tagada õiguslik kaitse, mis antakse isikutele harta artiklitega 21 ja 47, ning nende artiklite täielik õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata nendega vastuolus oleva riigisisese õiguse sätte.
- 80 Seda järeldust ei muuda asjaolu, et võib esineda olukord, kus kohtul tuleb eraõiguslike isikute vahelises vaidluses kaaluda konkureerivaid põhiõigusi, mis selle vaidluse pooltel on EL toimimise lepingu või harta alusel, ning et ta võib olla isegi kohustatud teostatava kontrolli raames tagama proportsionaalsuse põhimõtte järgimise. Nimelt ei mõjuta see erinevate asjas esinevate huvide vahelise tasakaalu leidmise kohustus kuidagi asjasse puutuvatele õigustele tuginemist sellises vaidluses (vt selle kohta 12. juuni 2003. aasta kohtuotsus Schmidberger, C-112/00, EU:C:2003:333, punktid 77–80, ja 11. detsembri 2007. aasta kohtuotsus International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union, C-438/05, EU:C:2007:772, punktid 85–89).

- 81 Lisaks, kui liikmesriigi kohtul tuleb kontrollida harta artiklite 21 ja 47 järgimist, kaaludes seejuures vajaduse korral erinevaid asjas esinevaid huve, nagu kirikute staatuse austamine, mis on sätestatud ELTL artiklis 17, siis tuleb tal võtta muu hulgas arvesse tasakaalu, mille nende eri huvide vahel on kehtestanud liidu seadusandja direktiivis 2000/78, et kindlaks määrata hartast tulenevad kohustused asjaoludel, mis esinevad põhikohtuasjas (vt analoogia alusel 22. novembri 2005. aasta kohtuotsus Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 76, ja 23. aprilli 2015. aasta kohtumäärus komisjon vs. Vanbreda Risk & Benefits, C-35/15 P(R), EU:C:2015:275, punkt 31).
- 82 Arvestades eeltoodut, tuleb teisele küsimusele vastata, et liikmesriigi kohus, kes lahendab kahe eraisiku vahelist vaidlust, on juhul, kui tal osutub võimatuks tõlgendada kohaldatavat riigisisest õigust tähenduses, mis on kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2, kohustatud oma pädevuse piires tagama õigusliku kaitse, mis on isikutele antud harta artiklitega 21 ja 47, ning nende artiklite täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata nendega vastuolus oleva riigisisese õiguse sätte.

Kohtukulud

- 83 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 4 lõiget 2 koostoides selle direktiivi artiklitega 9 ja 10 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikliga 47 tuleb tõlgendada nii, et kui kirik või muu usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega organisatsioon väidab niisuguse akti või otsuse põhjendamisel, millega lükatakse tagasi tema vabale töökohale kandideerinud isiku kandidatuur, et asjasse puutuva tegevuse laadi või selle konteksti tõttu on usutunnistus kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, peab selle väite üle saama vajaduse korral teostada tõhusat kohtulikku kontrolli, eesmärgiga tagada, et konkreetsel juhul on selle direktiivi artikli 4 lõikes 2 nimetatud kriteeriumid täidetud.
2. Direktiivi 2000/78 artikli 4 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et oluline, õiguspärane ja põhjendatud kutsenõue, millele selles sättes viidatakse, on asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast vajalik ja objektiivselt eeldatav nõue antud kutsetegevuse laadi või selle konteksti tõttu ning sellel ei saa olla muid eesmärke kui kiriku või organisatsiooni eetos või õigus autonoomiale. See nõue peab olema kooskõlas proportsionaalsuse põhimõttega.
3. Liikmesriigi kohus, kes lahendab kahe eraisiku vahelist vaidlust, on juhul, kui tal osutub võimatuks tõlgendada kohaldatavat riigisisest õigust tähenduses, mis on kooskõlas direktiivi 2000/78 artikli 4 lõikega 2, kohustatud oma pädevuse piires tagama õigusliku kaitse, mis on isikutele antud Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitega 21 ja 47, ning nende artiklite täieliku õigusmõju, jättes vajaduse korral kohaldamata nendega vastuolus oleva riigisisese õiguse sätte.

Allkirjad