



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

15. juuli 2021 *

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keeld – Eraettevõtte sise-eeskiri, mis keelab töökohas kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid või poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid silmatorkavaid ja suuremõdulisi tunnuseid – Otsene või kaudne diskrimineerimine – Proportsionaalsus – Usuvabaduse ja muude põhiõiguste kaalumine – Tööandja kehtestatud neutraalsuse poliitika õiguspärasus – Nõue tõendada tööandjale majandusliku kahju tekkimist

Liidetud kohtuasjades C-804/18 ja C-341/19,

mille ese on kaks eelotsusetaotlust, mille esitasid ELTL artikli 267 alusel Arbeitsgericht Hamburg (Hamburgi töökohus, Saksamaa) (C-804/18) ja Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) (C-341/19) 21. novembri 2018. aasta ja 30. jaanuari 2019. aasta otsusega, mis saabusid Euroopa Kohtusse vastavalt 20. detsembril 2018 ja 30. aprillil 2019, menetlustes

IX

versus

WABE eV (C-804/18),

ja

MH Müller Handels GmbH

versus

MJ (C-341/19),

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident R. Silva de Lapuerta, kodade presidendid A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra ja A. Kumin, kohtunikud T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (ettekandja), P.G. Xuereb, L.S. Rossi ja I. Jarukaitis,

kohtujurist: A. Rantos

* Kohtumenetluse keel: saksa.

kohtusekretär: osakonnajuhataja D. Dittert,

arvestades kirjalikku menetlust ja 24. novembri 2020. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- IX, esindaja: *Rechtsanwalt* K. Bertelsmann,
- WABE eV, esindaja: *Rechtsanwalt* C. Hoppe,
- MH Müller Handels GmbH, esindaja: *Rechtsanwalt* F. Werner,
- MJ, esindaja: *Rechtsanwalt* G. Sendelbeck,
- Kreeka valitsus, esindajad: E. M. Mamouna ja K. Boskovits,
- Poola valitsus, esindaja: B. Majczyna,
- Rootsi valitsus, esindajad: H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg ja A. Falk,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann, M. Van Hoof ja C. Valero,

olles 25. veebruari 2021. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlused käsitlevad seda, kuidas 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 2 lõiget 1 ja lõike 2 punkte a ja b, artikli 4 lõiget 1 ja artikli 8 lõiget 1 ning Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikleid 10 ja 16.
- 2 Kohtuasjas C-804/18 on eelotsusetaotlus esitatud kohtuvaidluses, mille pooled on IX ja tema tööandja WABE eV (edaspidi „WABE“), mis on Saksamaal registreeritud ühing, mis haldab suurt hulka lastepäevakodusid, ning vaidlus käsitleb IXi töösuhte peatamist seetõttu, et ta keeldus järgimast WABE poolt oma töötajatele kehtestatud keeldu kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, kui nad puutuvad kokku lapsevanemate või lastega.
- 3 Kohtuasjas C-341/19 on eelotsusetaotlus esitatud kohtuvaidluses, mille pooled on MH Müller Handels GmbH (edaspidi „MH“), mis on Saksamaa territooriumil käsimüügiravimite, keemia- ja kosmeetikatoodete kaupluste keti pidav äriühing, ja tema töötaja MJ, ning vaidlus käsitleb küsimust, kas MH poolt viimasele antud korraldus hoiduda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavate silmatorkavate ja suuremõduliste tunnuste kandmisest on õiguspärane.

Õiguslik raamistik

Direktiiv 2000/78

4 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 1, 4, 11 ja 12 on märgitud:

„(1) Vastavalt [ELL] artiklile 6 on Euroopa Liit rajatud vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste austamise ning õigusriigi põhimõtetele, mis on ühised kõikidele liikmesriikidele, ning ta austab [4. novembril 1950 Roomas allakirjutatud] inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsiooniga tagatud ning liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest tulenevaid põhiõigusi kui [liidu] õiguse üldpõhimõtteid.

[...]

(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.

[...]

(11) Usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks [EL toimimise]lepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.

(12) Seetõttu tuleks kogu [liidus] keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. [...]“.

5 Direktiivi artiklis 1 on sätestatud:

„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.“

6 Direktiivi artiklis 2 on ette nähtud:

„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;

- b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
- i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud [...]

[...]

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.“

- 7 Sama direktiivi artikli 3 lõikes 1 on sätestatud:

„[Liidule] antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

[...]

- c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[...]“.

- 8 Direktiivi 2000/78 artikli 8 lõikes 1 on ette nähtud:

„Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted.“

Saksa õigus

Põhiseadus

- 9 Saksamaa Liitvabariigi 23. mai 1949. aasta põhiseaduse (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland; *BGBI.* 1949 I, lk 1; edaspidi „põhiseadus“) artikli 4 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„(1) Usu- ja südametunnistusevabadus ning usuliste ja maailmavaatelistele veendumustele väljendamise vabadus on puutumatud.

(2) Usukommete takistamatu täitmine on tagatud.“

- 10 Põhiseaduse artikli 6 lõikes 2 on ette nähtud:

„Laste eest hoolitsemine ja laste kasvatamine on vanemate loomulik õigus ja eelkõige neile seatud kohustus. Selle kohustuse täitmise üle teeb järelevalvet riik.“

- 11 Põhiseaduse artikli 7 lõiked 1–3 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Kogu koolisüsteem on riigi järelevalve all.

2. Lapsevanematel ja eestkostjatel on õigus otsustada lapse osalemise üle usuõpetuses.

3. Usuõpetus on avalikes koolides, välja arvatud religioonivabades koolides, õppekavakohane õppeaine. Ilma et see piiraks riigi järelevalveõigust, antakse usuõpetust kooskõlas usukogukondade põhimõtetega. Ühtegi õpetajat ei tohi vastu tema tahtmist sundida andma usuõpetust.“

12 Põhiseaduse artiklis 12 on ette nähtud:

„(1) Kõigil sakslastel on õigus vabalt valida elukutset, töökohta ja haridusasutust. Kutsealal tegutsemist võib reguleerida seadusega või seaduse alusel.

[...]“.

AGG

13 14. augusti 2006. aasta võrdse kohtlemise üldseaduse (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; *BGBI.* 2006 I, lk 1897; edaspidi „AGG“) eesmärk oli direktiiv 2000/78 Saksa õigusesse üle võtta.

14 AGG §-s 1, milles on määratletud seaduse eesmärk, on sätestatud:

„Käesoleva seaduse eesmärk on hoida ära või kõrvaldada mis tahes ebasoodne kohtlemine rassi või etnilise päritolu, soo, usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel.“

15 AGG § 2 lõikes 1 on sätestatud:

„Käesoleva seaduse kohaselt on keelatud diskrimineerimine §-s 1 nimetatud põhjustel, kui see puudutab:

1. tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsema asumise või kutsealale pääsemise tingimusi, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialasel edutamisel;

2. töö saamise ja töö tingimusi, kaasa arvatud töötasu ja töölt vabastamise tingimusi eeskätt kollektiivlepingutes ja töölepingutes ning töösuhte täitmisel ja lõpetamisel ning edutamisel võetavaid meetmeid,

[...]“.

16 AGG § 3 lõigetes 1 ja 2 on ette nähtud:

„1. Otsese diskrimineerimisega on tegemist, kui ükskõik millisel §-s 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras. Otsese diskrimineerimisega soo alusel on § 2 lõike 1 punktides 1–4 nimetatud juhtudel tegemist ka siis, kui naist koheldakse ebasoodsamalt raseduse või lapse sünni tõttu.

2. Kaudse diskrimineerimisega on tegemist, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isiku §-s 1 nimetatud põhjusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud õiguspärase eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.“

17 AGG § 7 lõigetes 1–3 on sätestatud:

„1. Töötajaid ei tohi diskrimineerida ühelgi §-s 1 loetletud põhjusel; see keeld kehtib ka siis, kui diskrimineerija diskrimineerimisel üksnes oletab, et esineb mõni §-s 1 loetletud põhjustest.

2. Lepingutingimused, mis rikuvad lõikes 1 sätestatud diskrimineerimiskeeldu, on tühised.

3. Tööandja või töötaja, kes paneb toime lõikes 1 nimetatud diskrimineerimise, rikub lepingulisi kohustusi.“

18 AGG § 8 lõikes 1 on ette nähtud:

„Erinev kohtlemine ükskõik millisel §-s 1 nimetatud põhjusel on lubatav, kui see põhjus kujutab endast tegevuse laadi või sellega tegelemise tingimuste tõttu olulist ja määravat kutsenõuet, eeldusel et selle eesmärk on õiguspärane ja nõue on proportsionaalne.“

19 AGG § 15 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Diskrimineerimiskeelu rikkumise korral on tööandja kohustatud hüvitama sellega tekitatud kahju. See reegel ei kehti juhul, kui tööandja ei ole kohustuse rikkumise eest vastutav.

2. Mittevaralise kahju eest saab töötaja nõuda sobivat rahalist hüvitist. Tööle võtmata jätmise korral ei või hüvitis ületada kolme kuu töötasu, kui töötaja oleks ka diskrimineerimisvaba valiku puhul jäänud tööle võtmata.

3. Kollektiivlepingute kohaldamise korral on tööandja kohustatud kahju hüvitama üksnes siis, kui diskrimineerimine oli tahtlik või see põhjustati raskest hooletusest.“

Tsiviilseadustik

20 Tsiviilseadustiku (Bürgerliches Gesetzbuch) §-s 134 on ette nähtud, et „[i]ga seadusest tuleneva keeluga vastuolus olev tehing on tühine, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti“.

GewO

21 Tööstuse, kaubanduse ja käsitööga seotud elukutsete korralduse seadustiku (Gewerbeordnung, edaspidi „GewO“) §-s 106 on sätestatud:

„Tööandja võib tööülesannete sisu, nende täitmise koha ja aja omal äranägemisel täpsemalt kindlaks määrata, kui nimetatud töötingimused ei ole kindlaks määratud töölepingu, ettevõttes sõlmitud kokkuleppe, kohaldatava kollektiivlepingu või õigusnormidega. See kehtib ka töötaja poolt ettevõtte sisekorra järgimise ja töötaja käitumise suhtes ettevõttes. Kaalutlusõiguse kasutamisel peab tööandja arvesse võtma ka töötaja puudeid.“

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

Kohtuasi C-804/18

- 22 WABE haldab Saksamaal suurt hulka lastepäevakodusid, milles töötab üle 600 töötaja ja kus käib ligikaudu 3500 last. Ühing on erakondade ja religioonide suhtes neutraalne.
- 23 Selles kohtuasjas esitatud eelotsusetaotlusest nähtub, et oma igapäevatöös järgib WABE laste õpetamist ja kasvatamist käsitlevaid Hamburgi linna (Saksamaa) soovitusi, mis on kohaldatavad lastepäevakodudes ja mille avaldas 2012. aasta märtsis Hamburgi linna töö-, sotsiaal-, perekonna- ja integratsiooniamet, ning ta nõustub nende soovitustega täielikult. Soovitustes on muu hulgas ette nähtud, et „[k]õikide lastepäevakodude ülesanne on käsitleda ja selgitada põhimõttelisi eetilisi küsimusi ning elukorralduse osaks olevaid usulisi ja muid veendumusi. Lastepäevakodud annavad seega lastele võimaluse tegeleda elu mõtet puudutavate teemadega, nagu rõõm ja kurbus, tervis ja haigused, õiglus ja ebaõiglus, süü ja ebaõnnestumised, rahu ja konfliktid ning suhtumine jumalasse. Lastepäevakodud aitavad lastel nende teemade üle arutamisel oma tundeid ja veendumusi väljendada. Võimalus käsitleda neid teemasid avatult ja uurivalt hõlmab lasteaiariühmas esindatud usuliste ja kultuuriliste veendumuste sisu ja traditsioonide käsitlemist. Sellisel viisil areneb austus teiste religioonide, kultuuride ja veendumuste vastu. Selline käsitlemine tugevdab nii lapse enda minapilti kui ka seda, kuidas ta kogeb toimivat ühiskonda. Selle raames tuleb anda lastele ka võimalus aasta lõikes tutvuda usupühadega ja nende tähistamisel aktiivselt osaleda. Teiste religioonidega kokku puutudes õpivad lapsed tundma sisekaemuse, usu ja vaimsuse erinevaid vorme“.
- 24 IX on eripedagoog ja töötab WABEs alates 2014. aastast. 2016. aasta alguses otsustas ta hakata kandma islami pearätti. Ajavahemikus 15. oktoobrist 2016 kuni 30. maini 2018 oli ta lapsehoolduspuhkusel.
- 25 WABE võttis 2018. aasta märtsis vastu „neutraalsuse nõude täitmise juhendi“, mis oli mõeldud kohaldamiseks WABE lastepäevakodudes ja millega IX tutvus sama aasta 31. mail. Juhendis on muu hulgas ette nähtud, et WABE „on usundite suhtes neutraalne ja pooldab sõnaselgelt usulist ja kultuurilist mitmekesisust. Selleks et tagada laste isiklik ja vaba areng usu, maailmavaate ja poliitika küsimustes, on [...] töötajad kohustatud lapsevanemate, laste ja muude kolmandate isikute ees rangelt järgima kehtivat neutraalsuse nõuet. [WABE] näitab nimetatud isikute suhtes üles poliitilist, maailmavaatelist ja usulist neutraalsust“. Erinevalt pedagoogidest ei kehti neutraalsuse nõude järgimiseks ette nähtud kohustused WABE peakontoris töötavate töötajate suhtes, kuna nad ei puutu kokku ei laste ega nende vanematega. Sellega seoses kajastavad järgmised reeglid „põhimõtteid neutraalsuse nõude konkreetseks järgmiseks töökohas:
- töötajad ei kuuluta töökohas lapsevanematele, lastele ega kolmandatele isikutele oma poliitilisi, maailmavaatelisi ega usulisi veendumusi;
 - töötajad ei kanna töökohas lapsevanemate, laste ega kolmandate isikute ees oma poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tähiseid;
 - töötajad ei korralda töökohas lapsevanemate, laste ega kolmandate isikute ees sellest tulenevaid usutalitusi“.

- 26 Neutraalsuse nõuet käsitlevas teabelehes, mille koostas WABE, on küsimuse kohta, kas tohib kanda ristiusu risti, islami pearätti või juudi kipat, märgitud järgmist:
- „Ei, see ei ole lubatud, kuna pedagoogid ei või lapsi usuliselt mõjutada. Usust või maailmavaatest lähtuva rõivastuse teadlik valik on neutraalsuse nõudega vastuolus.“
- 27 IX ilmus 1. juunil 2018 tööle islami pearätti kandes. Kuna ta keeldus pearätti eemaldamast, peatas lastepäevakodu juhataja ajutiselt tema töösuhte.
- 28 4. juunil 2018 ilmus IX jälle tööle islami pearätiga. Talle tehti sama kuupäevaga hoiatus 1. juunil 2018 pearätti kandmise eest ja tal paluti neutraalsuse nõuet silmas pidades edaspidi teha oma tööd ilma pearätita. Kuna IX taas keeldus pearätti eemaldamast, saadeti ta koju ja tema töösuhe peatati ajutiselt. Samal päeval tehti talle uus hoiatus.
- 29 Samas ajavahemikus eemaldas üks teine töötaja WABE nõudmisel oma kaelast ristikujulise ripatsi.
- 30 IX esitas eelotsusetaotluse esitanud kohtule hagi, milles nõudis, et WABEt kohustataks tema toimikust eemaldama islami pearätti kandmist puudutavad hoiatused. Oma hagi põhjendamiseks väidab ta kõigepealt, et hoolimata sellest, et keeld kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid on üldine, puudutab see keeld otseselt islami pearätti kandmist ja kujutab endast seega otsest diskrimineerimist, seejärel, et see keeld puudutab üksnes naisi ja seega tuleb seda analüüsida ka soolise diskrimineerimise keeldu silmas pidades, ning lõpuks, et see keeld puudutab rohkem sisserännanud naisi, mistõttu võib see endast kujutada ka diskrimineerimist etnilise päritolu alusel. Lisaks on Bundesverfassungsgericht (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) leidnud, et keeld kanda lastepäevakodus töötamise ajal islami pearätti kujutab endast usu- ja veendumuste vabaduse tõsist rikkumist ning selleks, et see oleks lubatud, peab see põhinema tõendatud ja konkreetsel ohul. Lõpuks ei võimalda 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) kõnealuste hoiatuste eemaldamise taotlusele vastu seista. Nimelt pani Euroopa Kohus selles kohtuotsuses paika üksnes miinimumstandardid liidu õiguses, mistõttu diskrimineerimisvastase kaitse taset, mis on Saksamaal saavutatud tänu Bundesverfassungsgerichti (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus) kohtupraktikale, mis puudutab põhiseaduse artikli 4 lõiget 1 ja AGG § 8, ei või alandada.
- 31 WABE palub eelotsusetaotluse esitanud kohtul jätta hagi rahuldamata. Oma nõuet põhjendab ta eelkõige väitega, et sise-eeskiri, mis keelab kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid, on kooskõlas GewO § 106 esimese lausega, tõlgendatuna koostoimes AGG § 7 lõigetega 1–3, ning et neid riigisiseseid sätteid tuleb tõlgendada kooskõlas liidu õigusega. 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsusest G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) nähtub, et eraõiguslik tööandja võib ettevõttes rakendada neutraalsuse poliitikat, tingimusel et ta teeb seda järjepidevalt ja süstemaatiliselt ning piirdub töötajatega, kes puutuvad kokku klientidega. Kaudset diskrimineerimist ei esine, kui asjaomane säte on objektiivselt põhjendatud õiguspärase eesmärgiga, nagu tööandja tahe järgida suhetes klientidega neutraalsuse poliitikat, ja kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud. Sellise olukorraga on käesoleval juhul tegemist. Pealegi ei saa IXi määrata töökohale, millega ei kaasne kokkupuuted laste ja nende vanematega, kuna selline töökoht ei vastaks tema oskustele ja kvalifikatsioonile. 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsusega G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) lahendas Euroopa Kohus lõplikult küsimuse, kuidas harta alusel kaaluda põhiõigusi olukorras, kus tööandja on kehtestanud neutraalsuskohustuse. Kuna AGG § 3 lõike 2 eesmärk on võtta üle liidu õigus, ei tohi Saksa kohtud usuvabadusele anda teistsugust

kaalu, nagu seda tegi Bundesverfassungsgericht (Saksamaa Liitvabariigi konstitutsioonikohus), rikkumata liidu õiguse esimust ja liidu õigusega kooskõlalise tõlgendamise põhimõtet. Pealegi, isegi kui eeldada, et tuleb tõendada, et usuvabaduse piiramiseks esineb konkreetne oht või konkreetne majanduslik kahju, on see tõendatud ka käesoleval juhul, kuna põhikohtuasja hageja avaldustest, mis on esitatud suhtlusvõrgustikus tema isiklikul lehel, ilmneb, et oma käitumisega soovis ta sihipäraselt ja tahtlikult mõjutada kolmandaid isikuid.

- 32 Neid argumente arvestades leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et IXi võib olla otseselt diskrimineeritud usutunnistuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses, kuna talle osaks saanud ebasoodne kohtlemine, see tähendab hoiatuse tegemine, on seotud kaitstava omadusega, milleks on usk.
- 33 Juhul kui tegemist ei ole otsese diskrimineerimisega, palub eelotsusetaotluse esitanud kohus selgitada, kas ettevõtja kehtestatud neutraalsuse poliitika võib kujutada endast kaudset diskrimineerimist usutunnistuse alusel või – võttes arvesse asjaolu, et põhikohtuasjas kõne all olev keeld puudutab valdavalt naisi – kaudset soolist diskrimineerimist. Sellega seoses on eelotsusetaotluse esitanud kohtul tekkinud küsimus, kas erinev kohtlemine usutunnistuse ja/või soo alusel võib olla põhjendatud neutraalsuse poliitikaga, mis on loodud selleks, et võtta arvesse klientide soove. Lisaks soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus juhul, kui tegemist on kaudselt usutunnistusel põhineva erineva kohtlemisega, kindlaks teha, kas ta võib sellise erineva kohtlemise sobivuse hindamisel võtta põhiseaduse artikli 4 lõikes 1 ette nähtud kriteeriume arvesse kui soodsamat sätet direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses.
- 34 Neil asjaoludel otsustas Arbeitsgericht Hamburg (Hamburgi töökohus, Saksamaa) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas tööandja ühepoolne juhis, millega keelatakse kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, kujutab endast töötajate, kes järgivad teatavaid usuettekirjutustest tulenevaid rõivastumisreegleid, mille kohaselt tuleb ennast kinni katta, otsest diskrimineerimist usutunnistuse alusel direktiivi [2000/78] artikli 2 [lõike 1 ja lõike] 2 punkti a tähenduses?
2. Kas tööandja ühepoolne juhis, millega keelatakse kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, kujutab endast islamiusu tõttu peaarätti kandva naistöötaja kaudset diskrimineerimist usutunnistuse ja/või soo alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 [lõike 1 ja lõike] 2 punkti b tähenduses?

Eelkõige:

- a) kas direktiiv 2000/78 lubab [kaudset] diskrimineerimist usutunnistuse ja/või soo alusel põhjendada tööandja subjektiivse sooviga järgida poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitikat ka juhul, kui tööandja soovib seeläbi arvestada oma klientide subjektiivsete soovidega?
- b) Kas direktiiviga 2000/78 ja/või [harta] artikliga 16 tagatud põhiõigusega ettevõtlusvabadusele on direktiivi 2000/78 artikli 8 lõiget 1 arvestades vastuolus riigisisesed õigusnormid, mille kohaselt ei luba põhiõigus usuvabaduse kaitsel põhjendada usulistest nõuetest tuleneva rõivastuse kandmise keeldu ainuüksi sellega, et selline rõivastus võib abstraktselt ohustada tööandja neutraalsust, vaid selle keelu põhjendamiseks on nõutav piisavalt konkreetne oht, eelkõige tööandjat või asjasse puutuvat kolmandat isikut ähvardav konkreetne oht sattuda majanduslikult ebasoodsamasse olukorda?“

Kohtuasi C-341/19

- 35 MJ töötab alates 2002. aastast müügikonsultandi ja kassapidajana MH ühes filiaalis. Alates 2014. aastast kannab ta islami pearätti. Kuna ta ei täitnud MH korraldust eemaldada töökohas pearätt, viidi ta üle teisele töökohale, kus ta võis pearätti kanda. 2016. aasta juunis palus MH tal taas pearätti eemaldada. Pärast seda, kui MJ keeldus seda palvet täitmast, saadeti ta koju. 2016. aasta juulis andis MH talle korralduse ilmuda tööle ilma usulisi, poliitilisi või maailmavaatelisi veendumusi väljendavate mis tahes silmatorkavate ja suuremõõduliste tunnusteta.
- 36 MJ esitas liikmesriigi kohtutele hagi, milles palus tuvastada selle korralduse õigusvastasus ja mõista välja hüvitis talle tekitatud kahju eest. MJ tugines oma hagi põhjendamiseks oma usuvabadusele, mis on kaitstud põhiseadusega, ja väitis samas, et MH soovitud neutraalsuse poliitika ei prevaleeri usuvabaduse üle tingimusteta ja selle proportsionaalsust tuleb kontrollida. MH väitis, et alates 2016. aasta juulist kehtisid kõigis tema filiaalides sise-eeskirjad, mis keelasid töökohas kanda usulisi, poliitilisi või maailmavaatelisi veendumusi väljendavaid silmatorkavaid ja suuremõõdulisi tunnuseid (edaspidi „MH sise-eeskirjad“). Nende eeskirjade eesmärk oli säilitada ettevõttes neutraalsus ja seega ära hoida töötajatevahelisi konflikte. Selliseid ettevõttes esindatud erinevatest uskudest ja kultuuridest põhjustatud konflikte oli juba mitu korda tekkinud.
- 37 Kuna MJ saavutas nendes kohtutes võidu, esitas MH Bundesarbeitsgerichtile (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kassatsioonkaebuse, milles väitis samuti, et 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsusest *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) nähtub, et ei ole vaja tõendada konkreetse majandusliku kahju tekkimist või klientide arvu vähenemist, selleks et õiguspäraselt oleks võimalik kohaldada keeldu väljendada oma veendumusi. Nii omistas Euroopa Kohus harta artikliga 16 kaitstud ettevõtlusvabadusele suurema kaalu kui usuvabadusele. Teistsugust tulemust ei saa õigustada riigisisese õigusega kaitstud põhiõigustega.
- 38 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et tema menetluses oleva vaidluse lahendamiseks peab ta hindama, kas korraldus, mille MH MJ-le andis, ja MH sise-eeskirjad on õiguspärased, arvestades piiranguid tööandja õigusele anda juhiseid GewO § 106 esimese lause alusel. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et ta peab esiteks kontrollima, kas see korraldus ja MH sise-eeskirjad, millel see põhineb, kujutavad endast ebavõrdset kohtlemist AGG § 3 tähenduses ja kas selline ebavõrdne kohtlemine kujutab endast keelatud diskrimineerimist. Kui korraldus järgib kehtivat õiguslikku raamistikku, tuleb teiseks anda *ex aequo et bono* hinnang, mis eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul nõuab konkureerivate huvide kaalumist, võttes arvesse eelkõige põhiseaduslikku ja seadusandlikku raamistikku, proportsionaalsuse ja piisavuse üldpõhimõtet ning tavasid. Selle hinnangu andmisel tuleb arvesse võtta kõiki põhikohtuasja erilisi asjaolusid.
- 39 Käesoleval juhul on eelotsusetaotluse esitanud kohus seisukohal, et MH sise-eeskirjad, mis on üldnormi tähendusega, kujutavad endast kaudselt usutunnistusel põhinevat ebavõrdset kohtlemist AGG § 3 lõike 2 ja direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses. Mji diskrimineeritakse teiste töötajatega võrreldes AGG §-s 1 nimetatud põhjuse tõttu, kuna agnostikud kuulutavad avalikult oma veendumust rõivaste, ehete või muude tunnuste abil harvemini kui teatava usutunnistuse või teatavate veendumustega isikud. Selleks et kindlaks teha, kas selline ebavõrdne kohtlemine kujutab endast õigusvastast kaudset diskrimineerimist AGG § 3 lõike 2 tähenduses, tuleb siiski veel vastata küsimusele, kas üksnes täielik keeld, mis hõlmab poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, on ettevõttes kehtestatud neutraalsuse poliitika eesmärgi saavutamiseks sobiv või piisab selleks – nagu põhikohtuasjas – pelgalt keelust kanda silmatorkavaid suuremõõdulisi tunnuseid, tingimusel

et seda rakendatakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt. Euroopa Kohtu praktikast, täpsemalt 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsusest G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) ning 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsusest Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204) aga sellele vastust ei leia.

- 40 Kui peaks järeldatama, et viimati nimetatud piirang on piisav, tekib küsimus, kas põhikohtuasjas kõne all olev keeld, mis näib olevat vajalik, on asjakohane direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tähenduses. Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on sellega seoses tekkinud küsimus, kas selle keelu asjakohasuse hindamisel tuleb kaaluda ühelt poolt harta artikliga 16 ja teiselt poolt harta artikliga 10 tunnustatud õigusi või tuleb neid kaaluda alles siis, kui üldreeglit kohaldatakse konkreetse üksikjuhtumi suhtes, näiteks siis, kui töötajale antakse juhised või tema tööleping öeldakse üles. Kui peaks järeldatama, et hartast ning Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonist (edaspidi „EIÕK“) tulenevaid vastanduvaid õigusi ei saa põhikohtuasjas kõne all oleva keelu kitsas tähenduses asjakohasuse hindamisel arvesse võtta, siis tekib küsimus, kas õigust, mida kaitseb riigisisene konstitutsiooniline säte, täpsemalt põhiseaduse artikli 4 lõigete 1 ja 2 kaitstud usu- ja veendumuste vabadust, võib pidada direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses soodsamaks õigusnormiks.
- 41 Lõpuks tuleb veel analüüsida, kas liidu õigus – käesoleval juhul harta artikkel 16 – välistab võimaluse võtta tööandja juhise õiguspärasuse hindamisel arvesse riigisisese õigusega kaitstud põhiõigusi. Tekib nimelt küsimus, kas selline isik nagu tööandja võib vaidluses, mille pooled on üksnes eraõiguslikud isikud, tugineda harta artiklile 16.
- 42 Neil asjaoludel otsustas Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:
- „1. Kas tuvastatud kaudne ebavõrdne kohtlemine usutunnistuse alusel direktiivi [2000/78] artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses võib eraettevõtte sise-eeskirjast tulenevana olla asjakohane vaid siis, kui kõnealuse eeskirja kohaselt on keelatud kanda usulisi, poliitilisi või maailmavaatelisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, mitte üksnes silmatorkavaid [suuremõõdulisi] tunnuseid?
2. Kui [esimesele küsimusele] vastatakse eitavalt:
- a) kas direktiivi [2000/78] artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et [harta] artiklist 10 ja [EIÕK] artiklist 9 tulenevaid õigusi võib arvesse võtta selle küsimuse hindamisel, kas tuvastatud kaudne erinev kohtlemine, mis põhineb usutunnistusel ja tuleneb eraettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab kanda usulisi, poliitilisi või maailmavaatelisi veendumusi väljendavaid silmatorkavaid [suuremõõdulisi] tunnuseid, on asjakohane?
- b) Kas direktiivi [2000/78] artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et usuvabadust kaitsvaid riigisiseseid konstitutsioonilisi õigusnorme võib sama direktiivi artikli 8 lõike 1 tähenduses soodsamate sätetena arvesse võtta selle küsimuse hindamisel, kas tuvastatud kaudne erinev kohtlemine, mis põhineb usutunnistusel ja tuleneb eraettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab kanda usulisi, poliitilisi või maailmavaatelisi veendumusi väljendavaid silmatorkavaid [suuremõõdulisi] tunnuseid, on asjakohane?
3. Kui teise küsimuse [punktidele] a ja b vastatakse eitavalt:

kas usuvabadust kaitsvad riigisisised konstitutsioonilised õigusnormid tuleb sellise juhise analüüsimisel, mis põhineb eraettevõtte sise-eeskirjal, mille kohaselt on keelatud kanda usulisi, poliitilisi või maailmavaatelisi veendumusi väljendavaid silmatorkavaid [suuremõdulisi] tunnuseid, jätta liidu esmase õiguse alusel kohaldamata, olgugi et liidu esmane õigus, nagu [harta] artikkel 16, tunnustab riigisiseseid õigusnorme ja tavasid?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Kohtuasjas C-804/18 esitatud esimene küsimus

- 43 Esimese küsimusega kohtuasjas C-804/18 palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et ettevõtte sise-eeskiri, mis keelab töötajatel kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, kujutab endast töötajate, kes järgivad teatavaid usuettekirjutustest tulenevaid rõivastumisreegleid, otsest diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste alusel selle direktiivi tähenduses.
- 44 Sellele küsimusele vastamiseks tuleb märkida, et vastavalt direktiivi 2000/78 artiklile 1 on direktiivi eesmärk 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. Direktiivi artikli 2 lõike 1 kohaselt „tähendab „võrdse kohtlemise põhimõtte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel“. Direktiivi artikli 2 lõike 2 punktis a on täpsustatud, et artikli 2 lõike 1 kohaldamisel peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel sama direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel – mille hulka kuuluvad usutunnistus ja veendumused – koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras.
- 45 Mis puudutab mõistet „usutunnistus“ direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses, siis on Euroopa Kohus juba otsustanud, et seda tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab nii *forum internum*’it, see tähendab usuliste veendumuste omamist, kui ka *forum externum*’it, see tähendab usu avalikku kuulutamist (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 28), kuna see tõlgendus vastab harta artikli 10 lõikes 1 kasutatud sama mõiste tõlgendusele (vt selle kohta 17. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Centraal Israëlitisch Consistorie van België jt, C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 52).
- 46 Usu või veendumuste väljendamiseks tunnuste või rõivaste kandmine on hõlmatud „mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusega“, mida kaitseb harta artikkel 10. Usuettekirjutuste sisu põhineb hinnangul, mille andmine ei ole Euroopa Kohtu ülesanne.
- 47 Sellega seoses tuleb lisada, et direktiivi 2000/78 artiklis 1 on samaväärsetena nimetatud usutunnistust ja veendumusi, nagu ka ELTL artiklis 19, mille kohaselt võib liidu seadusandja astuda vajalikke samme, et võidelda diskrimineerimisega muu hulgas „usutunnistuse või veendumuste“ alusel, või harta artiklis 21, milles on erinevate diskrimineerimise põhjuste hulgas nimetatud „usutunnistust või veendumusi“. Sellest järeldub, et direktiivi 2000/78 kohaldamisel tuleb termineid „usutunnistus“ ja „veendumused“ käsitada ühe ja sama diskrimineerimise põhjuse kahe tahuna. Nagu nähtub harta artiklist 21, tuleb usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise põhjust eristada „poliitilistest või muudest arvamustest“ tulenevast põhjustest ning see hõlmab seega nii usulisi veendumusi kui ka maailmavaatelisi või vaimseid veendumusi.

- 48 Samuti tuleb lisada, et harta artikli 10 lõikega 1 tunnustatud õigus südametunnistuse- ja usuvabadusele, mis on lahutamatu osa direktiivi 2000/78 tõlgendamisel asjakohasest kontekstist, vastab EIÕK artikliga 9 tagatud õigusele ning harta artikli 52 lõike 3 kohaselt on sellel sama tähendus ja ulatus (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 27). Vastavalt Euroopa Inimõiguste Kohtu (edaspidi „EIK“) praktikale on EIÕK artikliga 9 tunnustatud mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadus „[selle] konventsiooni tähenduses „demokraatliku ühiskonna“ üks alustalasid“ ja kujutab endast „usulisest aspektist ühte tähtsaimatest elementidest, mis aitavad kujundada usklike identiteeti ja elukäsitlust“, ning „ateistide, agnostikute, skeptikute või usuleigete jaoks väärtuslikku hüvet“, mis edendab „sellisele ühiskonnale tingimata omast pluralismi, mis on sajandite jooksul raskelt kätte võideldud“ (EIK 15. veebruari 2001. aasta kohtuotsus Dahlab vs. Šveits, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 49 Euroopa Kohtu praktikast nähtub pealegi, et viidates ühelt poolt diskrimineerimisele mõnel direktiivi 2000/78 artiklis 1 nimetatud põhjusel ja teiselt poolt halvemale kohtlemisele ükskõik millisel neist põhjustest ning kasutades sõnu „teine inimene“ ja „teised isikud“, ei võimalda direktiivi artikli 2 lõigete 1 ja 2 sõnastus ja kontekst järeldada, et niisuguse artiklis 1 nimetatud kaitstava põhjuse puhul, nagu seda on usutunnistus või veendumused, oleks direktiivis sätestatud diskrimineerimiskeelu kohaldamisala piiratud vaid erineva kohtlemisega teatava usutunnistuse või teatavate veendumustega isikute ja selliste isikute vahel, kellel puuduvad usutunnistus või teatavad veendumused. Seevastu tuleneb nimetatud väljendist „põhjusel“ see, et selle direktiivi tähenduses usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise saab tuvastada vaid siis, kui halvem kohtlemine või konkreetne ebasoodsam olukord sõltub usutunnistusest või veendumustest (vt selle kohta 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punktid 29 ja 30).
- 50 Direktiiviga 2000/78 taotletav eesmärk toetab pealegi direktiivi artikli 2 lõigete 1 ja 2 tõlgendamist nii, et direktiivi kohaselt ei ole nende isikute ring, kellega võib võrrelda, et tuvastada diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel selle direktiivi tähenduses, piiratud nende isikute ringiga, kellel usutunnistus või teatavad veendumused puuduvad (vt selle kohta 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 31).
- 51 Nimelt, nagu ilmneb käesoleva kohtuotsuse punktist 44, siis vastavalt direktiivi 2000/78 artiklile 1 ning nii direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka kontekstist ja eesmärgist nähtuvalt on selle direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik muu hulgas usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, et tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine, pakkudes kõigile isikutele tõhusat kaitset muu hulgas sellel alusel toimuva diskrimineerimise eest (26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 32).
- 52 Mis puudutab täpsemalt küsimust, kas eraettevõtte sise-eeskiri, mis keelab töökohas kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, kujutab endast otsest diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses, siis on Euroopa Kohus juba otsustanud, et niisugune eeskiri ei kujuta endast diskrimineerimist, kuna see on vahet tegemata suunatud veendumusi väljendavatele mis tahes tunnustele ning kohtleb samamoodi kõiki ettevõtja töötajaid, kohustades neid üldiselt ja vahet tegemata eelkõige kandma neutraalset riidetust, mis välistab selliste tunnuste kandmise (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203,

punktid 30 ja 32). Nimelt, kuna igal isikul võivad olla usutunnistus või veendumused, ei kehtesta selline eeskiri juhul, kui seda kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata, erinevat kohtlemist, mis põhineks usutunnistuse või veendumustega lahutamatu seotud kriteeriumil (vt seoses puude alusel diskrimineerimisega analoogia alusel 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 44 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 53 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 54 märkis, ei sea seda järeldust kahtluse alla kaalutlus, et teatud töötajad järgivad usuettekirjutusi, mis nõuavad teatud rõivaste kandmist. Kuigi sellise sise-eeskirja kohaldamine, nagu on kirjeldatud käesoleva kohtuotsuse punktis 52, tekitab niisugustele töötajatele erilist ebamugavust, ei mõjuta see asjaolu nimetatud punktis esitatud järeldust, et seesama eeskiri, mis väljendab tööandja poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitikat, ei too üldjuhul kaasa töötajate erinevat kohtlemist, mis põhineb kriteeriumil, mis on lahutamatu seotud usutunnistuse või veendumustega direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses.
- 54 Kuna Euroopa Kohtu käsutuses oleva toimiku materjalidest nähtub, et WABE nõudis ka töötajalt, kes kandis kristlikku risti, et ta eemaldaks selle tunnuse, ja see töötaja eemaldas selle, siis esmapilgul näib, et põhikohtuasjas kõne all olevat sise-eeskirja kohaldati IXi suhtes ilma igasuguse vahetegemiseta võrreldes mis tahes teiste WABE töötajatega, mistõttu ei saa asuda seisukohale, et IXi on koheldud erinevalt otseselt tema usuliste veendumuste alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab siiski andma vajaliku hinnangu faktilistele asjaoludele ja tegema kindlaks, kas WABE kehtestatud sise-eeskirja kohaldati üldiselt ja vahet tegemata kõigi selle ettevõtja töötajate suhtes.
- 55 Neid kaalutlusi arvesse võttes tuleb esimesele küsimusele kohtuasjas C-804/18 vastata, et direktiivi 2000/78 artiklit 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et ettevõtte sise-eeskirja, mis keelab töötajatel kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, ei kujuta endast töötajate, kes järgivad teatavaid usuettekirjutustest tulenevaid rõivastumisreegleid, otsest diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste alusel selle direktiivi tähenduses, kui seda eeskirja kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata.

Kohtuasjas C-804/18 esitatud teise küsimuse punkt a

- 56 Kohtuasjas C-804/18 esitatud teise küsimuse punktiga a palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et kaudselt usutunnistusel ja/või sool põhinev erinev kohtlemine, mis tuleneb ettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab töötajatel kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, võib olla põhjendatud tööandja sooviga järgida oma suhetes klientide või kasutajatega poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitikat, et arvestada nende õiguspärase ootusega.
- 57 Alustuseks tuleb märkida, et see küsimus põhineb eelotsusetaotluse esitanud kohtu tõdemusel, et kohtuasja C-804/18 põhikohtuasjas kõne all olev sise-eeskirja, mis keelab kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid, kui WABE töötajad puutuvad kokku lapsevanemate või lastega, puudutab tegelikult teatavaid uske rohkem kui teisi ning on suunatud pigem naistele kui meestele.

- 58 Kõigepealt tuleb selles küsimuses esile toodud kaudse soolise diskrimineerimise kohta märkida, et nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 59 märkis, ei kuulu see diskrimineerimise põhjus direktiivi 2000/78 – mis on ainus selles küsimuses viidatud liidu õigusakt – kohaldamisalasse. Seega ei ole vaja sellise diskrimineerimise esinemist analüüsida.
- 59 Mis puudutab direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhineva erineva kohtlemise küsimust, siis väärrib meeldetuletamist, et erinev kohtlemine esineb, kui on tõendatud, et näiliselt neutraalne kohustus, mida eeskiri sisaldab, seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 34). Kuigi eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on seda asjaolu kontrollida, tuleb märkida, et selle kohtu tuvastatu kohaselt puudutab kohtuasjas C-804/18 kõne all olev eeskiri statistiliselt peaaegu eranditult naistöötajaid, kes kannavad islamiusu tõttu pearätti, mistõttu lähtub Euroopa Kohus eeldusest, et see eeskiri kujutab endast kaudselt usutunnistusel põhinevat erinevat kohtlemist.
- 60 Seoses küsimusega, kas kaudselt usutunnistusel põhinevat erinevat kohtlemist võib põhjendada tööandja sooviga järgida töökohas poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitikat, et arvestada oma klientide või kasutajate ootustega, tuleb meenutada, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktis i on ette nähtud, et selline erinev kohtlemine on keelatud, välja arvatud juhul, kui säte, kriteerium või tava, millest see tuleneb, on õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatud ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud. Seega ei kujuta selline erinev kohtlemine, nagu on silmas peetud kohtuasjas C-804/18 esitatud teise küsimuse punktis a, endast kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, kui see on õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatud ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud (vt selle kohta 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Bougnaoui ja ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punkt 33).
- 61 Mis puudutab õiguspärase eesmärgi mõistet ning selle saavutamiseks kasutatud vahendite sobivust ja vajalikkust, siis tuleb täpsustada, et neid tuleb tõlgendada kitsalt (vt selle kohta analoogia alusel 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 112).
- 62 Nimelt on direktiivis 2000/78 sellega hõlmatud valdkonnas täpsustatud diskrimineerimiskeelu üldpõhimõtet, mis on nüüdseks tagatud harta artikliga 21 (26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 33). Direktiivi põhjenduses 4 on märgitud, et kõikide võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse paljudes rahvusvahelistes lepingutes, ning direktiivi põhjendustest 11 ja 12 nähtub, et liidu seadusandja soovis esiteks lähtuda sellest, et muu hulgas usutunnistusel või veendumustel põhinev diskrimineerimine võib saada takistuseks EL toimimise lepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatus taseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning liidu kui vabadusel, turvalisusel ja õigusel rajaneva ala saavutamisel, ning teiseks seisukohale, et kogu liidus tuleb keelata selle direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel.
- 63 Mis puudutab sellega seoses õiguspärase eesmärgi esinemise tingimust, siis tööandja soovi näidata suhetes nii avaliku kui ka erasektori klientidega üles poliitilist, maailmavaatelist või usulist neutraalsust, võib pidada õiguspäraseks. Nimelt on tööandja soov näidata klientide suhtes välja

neutraalsust seotud ettevõtlusvabadusega, mida on tunnustatud harta artiklis 16, ning see on üldjuhul õiguspärane eelkõige siis, kui selle eesmärgi saavutamine ettevõtja poolt puudutab vaid töötajaid, kes eeldatavasti puutuvad kokku tööandja klientidega (vt selle kohta 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punktid 37 ja 38).

- 64 Samas, kuigi tööandja soov järgida neutraalsuse poliitikat kujutab iseenesest õiguspärast eesmärki, ei ole see iseenesest piisav, et objektiivselt põhjendada kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist, kuna sellise põhjenduse objektiivsust saab kindlaks teha üksnes tööandja tegeliku vajaduse korral, mida ta peab tõendama.
- 65 Neil asjaoludel võib objektiivse põhjenduse ja seega tööandja tegeliku vajaduse tuvastamisel esiteks arvesse võtta klientide või kasutajate õigusi ja õiguspärast ootust. Nii on see näiteks lapsevanemate õigusega tagada oma lastele oma usuliste, filosoofiliste ja pedagoogiliste veendumuste kohane haridus ja õpetamine, mida on tunnustatud harta artiklis 14, ning nende sooviga lasta oma lastega tegeleda isikutel, kes ei väljenda lastega kokku puutudes oma usutunnistust või veendumusi, eelkõige selleks, et „tagada laste isiklik ja vaba areng usu, maailmavaate ja poliitika küsimustes“, nagu on ette nähtud WABE vastuvõetud juhendis.
- 66 Seevastu tuleb selliseid olukordi eristada muu hulgas ühelt poolt kohtuasjast, milles tehti 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204) ja milles töötaja tööleping öeldi üles kliendi kaebuse tõttu, ilma ettevõtte sise-eeskirjata, mis oleks keelanud kanda poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, ning teiselt poolt kohtuasjast, milles tehti 10. juuli 2008. aasta kohtuotsus Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397) ja mis puudutas rassil või etnilisel päritolul põhinevat otsest diskrimineerimist, mis sai väidetavalt alguse klientidepoolsetest diskrimineerivatest nõudmistest.
- 67 Teiseks on tööandja tegeliku vajaduse olemasolu hindamisel käesoleva kohtuotsuse punktis 64 meenutatud tähenduses eriline tähtsus asjaolul, et tööandja on tõendanud, et sellise poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitika puudumise korral kahjustataks tema ettevõtlusvabadust, mida on tunnustatud harta artiklis 16, sest võttes arvesse tema tegevuse laadi või konteksti, milles see toimub, tekivad tema jaoks ebasoodsad tagajärjed.
- 68 Tuleb veel rõhutada, et nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 60, peab selline sise-eeskiri, nagu on kõne all põhikohtuasjas, selleks, et seda ei kvalifitseeritaks kaudseks diskrimineerimiseks, olema ka sobiv tagamaks tööandja neutraalsuse poliitika õige kohaldamine, mis eeldab, et seda poliitikat tõesti järgitakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt ning et sellest eeskirjast tulenev keeld kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid piirdub sellega, mis on tingimata vajalik (vt selle kohta 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punktid 40 ja 42).
- 69 Viimati nimetatud nõue eeldab eelkõige kontrollimist, et harta artikli 10 lõikega 1 tagatud mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabaduse piirangu korral, nagu see, mis kaasneb töötajale kehtestatud keeluga järgida töökohas ettekirjutust, mis kohustab teda kandma tema usulisi veendumusi väljendavat nähtavat tunnust, on see piirang tingimata vajalik, arvestades ebasoodsaid tagajärgi, mida tööandja püüab sellise keeluga vältida.
- 70 Eespool toodut silmas pidades tuleb kohtuasjas C-804/18 esitatud teise küsimuse punktile a vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine, mis tuleneb ettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab töötajatel kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi

veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, võib olla põhjendatud tööandja sooviga järgida oma suhetes klientide või kasutajatega poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitikat, tingimusel et esiteks vastab see poliitika tööandja tegelikule vajadusele, mida ta peab tõendama, arvestades eelkõige klientide või kasutajate õiguspärase ootusega ning ebasoodsate tagajärgedega, mis tööandjale sellise poliitika puudumise korral tekiksid, võttes arvesse tema tegevuse laadi või konteksti, milles see toimub, teiseks on erinev kohtlemine sobiv tagamaks neutraalsuse poliitika õige kohaldamine, mis eeldab, et seda poliitikat tõesti järgitakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt, ning kolmandaks piirdub keeld sellega, mis on tingimata vajalik nende ebasoodsate tagajärgede tegeliku ulatuse ja raskuse seisukohast, mida tööandja püüab sellise keeluga vältida.

Kohtuasjas C-341/19 esitatud esimene küsimus

- 71 Kohtuasjas C-341/19 esitatud esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tuleb tõlgendada nii, et usutunnistusel või veendumustel põhinev kaudne diskrimineerimine, mis tuleneb ettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid eesmärgiga tagada neutraalsuse poliitika selles ettevõttes, võib olla põhjendatud üksnes juhul, kui selline keeld hõlmab poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, või piisab ka keelust kanda silmatorkavaid suuremõdulisi tunnuseid, kui seda rakendatakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt.
- 72 Sellega seoses tuleb kõigepealt märkida, et kuigi see küsimus põhineb kaudse diskrimineerimise esinemise eeldusel, siis nagu Euroopa Komisjon väitis kohtuasjas C-341/19 esitatud seisukohtades, võib ettevõtte sise-eeskiri, mis nagu põhikohtuasjas keelab üksnes silmatorkavate suuremõduliste tunnuste kandmise, tugevamalt mõjutada isikuid, kes on liitunud usu-, maailmavaatelise või ilmaliku vooluga, mis näeb ette teatud rõivaeseme või suuremõdulise tunnuse, nagu peakatte kandmise.
- 73 Ent nagu on meelde tuletatud käesoleva kohtuotsuse punktis 52, tuleb ebavõrdset kohtlemist, mis tuleneb sättest või tavast, mis põhineb kaitstud põhjusega – käesoleval juhul usutunnistuse või veendumustega – lahutamatuult seotud kriteeriumil, pidada otseselt sellel põhjusel põhinevaks. Seega juhul, kui poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavate silmatorkavate suuremõduliste tunnuste kandmise kriteerium on lahutamatuult seotud ühe või mitme kindla usutunnistuse või veendumusega, toob tööandja poolt oma töötajatele kehtestatud keeld sellise kriteeriumi alusel neid tunnuseid kanda kaasa selle, et teatavaid töötajaid koheldakse nende usutunnistuse või veendumuste alusel vähem soodsalt kui teisi, ning seetõttu võidakse tuvastada otsene diskrimineerimine direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.
- 74 Juhul kui sellist otsest diskrimineerimist ei peaks siiski tuvastatama, väärib meeldetuletamist, et vastavalt direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktile i on selline erinev kohtlemine, millele viitab eelotsusetaotluse esitanud kohus, juhul, kui on tõendatud, et see toob tegelikult kaasa konkreetse usutunnistuse või konkreetsete veendumustega isikute ebasoodsama kohtlemise, käsitatav kaudse diskrimineerimisena direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, nagu on juba käesoleva kohtuotsuse punktis 60 märgitud, välja arvatud juhul, kui see on õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatud ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud.
- 75 Sellega seoses tuleb märkida, et eelotsusetaotlusest nähtub, et kõnealuse meetme eesmärk on vältida ettevõtte kollektiivis konflikte, eelkõige arvestades minevikus esinenud pingeid seoses poliitiliste, maailmavaateliste või usuliste veendumustega.

- 76 Nagu on tõdetud käesoleva kohtuotsuse punktis 63, võib neutraalsuse poliitika kujutada endast õiguspärasest eesmärgist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tähenduses. Selleks et teha kindlaks, kas sellest poliitikast piisab, et objektiivselt põhjendada kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist, tuleb kontrollida, nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 64, kas see vastab ettevõtja tegelikule vajadusele. Selle kohta tuleb märkida, et nii kollektiivis konfliktide ärahoidmine kui ka tööandja neutraalne kuvand suhetes klientidega võivad vastata tööandja tegelikule vajadusele, mida ta peab tõendama. Siiski tuleb vastavalt käesoleva kohtuotsuse punktides 68 ja 69 märgitule veel kontrollida, kas sise-eeskiri, mis keelab kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes silmatorkavaid suuremõõdulisi tunnuseid, on taotletava eesmärgi saavutamiseks sobiv ja kas nimetatud keeld piirdub sellega, mis on tingimata vajalik.
- 77 Sellega seoses tuleb täpsustada, et sellist neutraalsuse poliitikat, nagu on viidatud esimeses küsimuses kohtuasjas C-341/19, saab ettevõttes tõhusalt järgida üksnes juhul, kui mingeid poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid ei ole lubatud kanda, kui töötajad puutuvad kokku klientidega või puutuvad kokku üksteisega, kuna mis tahes tunnuse kandmine, isegi kui see on väikesemõõduline, seab ohtu meetmega väidetavalt taotletava eesmärgi saavutamise ja seab seega kahtluse alla neutraalsuse poliitika järjepideva kohaldamise.
- 78 Eespool toodud kaalutlusi silmas pidades tuleb kohtuasjas C-341/19 esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tuleb tõlgendada nii, et usutunnistusel või veendumustel põhinev kaudne diskrimineerimine, mis tuleneb ettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid eesmärgiga tagada neutraalsuse poliitika selles ettevõttes, võib olla põhjendatud üksnes juhul, kui selline keeld hõlmab poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid. Keeld, mis piirdub poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavate silmatorkavate ja suuremõõduliste tunnuste kandmisega, võib olla käsitatav usutunnistusel või veendumustel põhineva otsese diskrimineerimisega, mis ei saa igal juhul sama sätte alusel põhjendatud olla.

Kohtuasjas C-804/18 esitatud teise küsimuse punkt b ja kohtuasjas C-341/19 esitatud teise küsimuse punkt b

- 79 Kohtuasjas C-804/18 esitatud teise küsimuse punktiga b, mis on analoogne kohtuasjas C-341/19 esitatud teise küsimuse punktiga b, palub Arbeitsgericht Hamburg (Hamburgi töökohus) sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et usuvabadust kaitsvaid riigisiseseid konstitutsioonilisi õigusnorme võib direktiivi artikli 8 lõike 1 tähenduses soodsamate sätetena arvesse võtta selle hindamisel, kas kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine on asjakohane.
- 80 See küsimus sai alguse kahtlustest, mille tõi esile ka Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohus) kohtuasjas C-341/19 ja mis puudutavad küsimust, kas siis, kui hinnata ettevõtte sellise sise-eeskirja asjakohasust, nagu on kõne all põhikohtuasjades, tuleb kaaluda vastanduvaid õigusi ja vabadusi, täpsemalt ühelt poolt harta artikleid 14 ja 16 ning teiselt poolt harta artiklit 10, või peab kaalumise toimuma alles ajal, kui sise-eeskirja kohaldatakse konkreetse juhtumi suhtes, näiteks siis, kui töötajale antakse juhiseid või tema tööleping üldakse üles. Kui peaks järeldatama, et hartast tulenevaid vastanduvaid õigusi ei saa hindamisel arvesse võtta, siis tekib küsimus, kas usu- ja veendumuste vabadust kaitsvat riigisisest konstitutsioonilist sätet, nagu seda on põhiseaduse artikli 4 lõiked 1 ja 2, võib pidada direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses soodsamaks õigusnormiks.

- 81 Mis puudutab esiteks küsimust, kas selle hindamisel, kas piirang, mis tuleneb poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitika kohaldamise tagamiseks kehtestatud meetmest, on direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tähenduses asjakohane, tuleb arvesse võtta erinevaid asjasse puutuvaid õigusi ja vabadusi, siis väärib kõigepealt meeldetuletamist, et nagu Euroopa Kohus tuvastas, kui ta tõlgendas mõistet „usutunnistus“ direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses, viitas liidu seadusandja direktiivi põhjenduses 1 põhiõigustele, nagu need on tagatud EIÕKga, mille artiklis 9 on ette nähtud, et igaühel on õigus mõtte-, südametunnistuse ja usuvabadusele, kusjuures see õigus kätkeb muu hulgas vabadust kuulutada usku või veendumusi nii üksi kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu. Lisaks viitas liidu seadusandja samas põhjenduses ka liikmesriikide ühesugustele riigiõiguslikele tavadele kui liidu õiguse üldpõhimõtetele. Õiguste hulka, mis tulenevad nendest ühistest tavadest ja mida on hartas korratud, kuulub õigus mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele, mis on tagatud harta artikli 10 lõikega 1. Selle sätte kohaselt kätkeb nimetatud õigus vabadust muuta usku või veendumusi, samuti vabadust kuulutada usku või veendumusi nii üksi kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu. Nagu nähtub selgitustest põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17), vastab artikli 10 lõikega 1 tagatud õigus EIÕK artikliga 9 tagatud õigusele, ning harta artikli 52 lõike 3 kohaselt on sellel viimasega sama tähendus ja ulatus (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punktid 26 ja 27).
- 82 Seega, analüüsides, kas poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitika kohaldamise tagamiseks mõeldud meetmest tulenev piirang on direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tähenduses asjakohane, tuleb arvesse võtta erinevaid asjasse puutuvaid õigusi ja vabadusi.
- 83 Seejärel tuleb märkida, et Euroopa Kohus on juba otsustanud, et põhikohtuasjades kõne all oleva keeluga sarnase keelu vajalikkuse analüüsimisel peavad liikmesriigi kohtud kõiki toimikumaterjale silmas pidades võtma arvesse asjasse puutuvaid huve ja vähendama „asjasse puutuvate vabaduste piiranguid rangelt vajalikuni“ (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 43). Kuna aga selle kohtuotsuse aluseks olnud kohtuasjas oli tegemist üksnes harta artiklis 16 tunnustatud ettevõtlusvabadusega, tuleb järeldada, et teine vabadus, millele Euroopa Kohus samas kohtuotsuses viitas, oli sama kohtuotsuse punktis 39 nimetatud mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadus.
- 84 Lõpuks tuleb tõdeda, et direktiivi 2000/78 selline tõlgendus on kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga, kuna see võimaldab tagada, et juhul, kui tegemist on mitme aluslepingutes tunnustatud põhiõiguse ja põhimõttega, nagu käesoleval juhul ühelt poolt harta artikliga 21 tagatud diskrimineerimiskeelu põhimõte ning harta artikliga 10 tagatud õigus mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele ning teiselt poolt lapsevanemate õigus tagada lastele oma usuliste, filosoofiliste ja pedagoogiliste veendumuste kohane haridus ja õpetamine, mida on tunnustatud harta artikli 14 lõikes 3, ja ettevõtlusvabadus, mida on tunnustatud harta artiklis 16, tuleb proportsionaalsuse põhimõtte järgimise hindamisel arvestada erinevate õiguste ja põhimõtete kaitsega seotud nõuete ühitamise vajadust ning nendevahelist õiglast tasakaalu (vt selle kohta 17. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Centraal Israëlitisch Consistorie van België jt, C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 65 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 85 Mis puudutab põhikohtuasjades kõne all olevaid riigisiseseid õigusnorme, täpsemalt põhiseaduse artikli 4 lõiget 1, ja nendest tulenevat nõuet, et sellises olukorras, nagu on kõne all nendes kohtuasjades, ei ole tööandja kohustatud tõendama mitte ainult seda, et ta taotleb õiguspärast eesmärki, mis võib põhjendada kaudset ebavõrdset kohtlemist usutunnistuse või veendumuste

alusel, vaid ka tõendama, et selle kõnealuse sise-eeskirja kehtestamise ajal esines või praegu esineb selle eesmärgi kahjustamise piisavalt konkreetne oht, nagu ettevõttes konkreetsete probleemide tekkimise oht või tulu kaotamise konkreetne oht, siis tuleb tõdeda, et niisugune nõue jääb raamidesse, mis on direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktiga i kehtestatud sellise erineva kohtlemise põhjendamisele, mis kaudselt põhineb usutunnistusel või veendumustel.

- 86 Mis puudutab teiseks küsimust, kas usu- ja südametunnistusevabadust käsitlevat riigisisest sätet võib pidada soodsamaks võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvaks riigisiseseks sätteks direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses, siis väärib meeldetuletamist, et nagu nähtub selle direktiivi pealkirjast, kehtestab see direktiiv võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel üldise raamistiku, mis jätab liikmesriikidele kaalutlusruumi, arvestades nende lähenemisviiside paljusust küsimuses, millise koha nad oma riigis omistavad usule või veendumustele. Liidu tasandil konsensuse puudumise tõttu liikmesriikidele antud kaalutlusruum peab siiski käima käsikäes liidu kohtu ülesandeks oleva kontrolliga, mille käigus tehakse eelkõige kindlaks, kas riigi tasandil võetud meetmed on põhimõtteliselt põhjendatud ja proportsionaalsed (vt selle kohta 17. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Centraal Israëlitisch Consistorie van België jt, C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 67).
- 87 Sel viisil loodud raamistikust ilmneb pealegi, et direktiivis 2000/78 ei sätestanud liidu seadusandja ise, kuidas peaks toimuma vajalik ühitamine mõtte-, veendumuste ja usuvabaduse ning õiguspäraste eesmärkide vahel, millele võib tugineda ebavõrdse kohtlemise põhjendamisel direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tähenduses, vaid jättis sellise ühitamise liikmesriikide ja nende kohtute hooleks (vt analoogia alusel 17. detsembri 2020. aasta kohtuotsus Centraal Israëlitisch Consistorie van België jt, C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 47).
- 88 Järelikult võimaldab direktiiv 2000/78 võtta arvesse igale liikmesriigile omast konteksti ja anda igale liikmesriigile kaalutlusruumi erinevate õiguste ja huvide õiglase tasakaalu tagamiseks vajalikul ühitamisel.
- 89 Sellest järeldub, et riigisiseseid õigusnorme, mis kaitsevad mõtte-, veendumuste ja usuvabadust kui väärtust, millele kaasaegsed demokraatlikud ühiskonnad on juba paljude aastate vältel omistanud suure tähtsuse, võib võtta arvesse kui soodsamaid võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvaid sätteid direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses, kui analüüsitakse seda, mis kujutab endast erinevat kohtlemist usutunnistuse või veendumuste alusel. Näiteks kuuluvad artikli 8 lõikega 1 pakutud võimaluse alla riigisiselised õigusnormid, mis seavad kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhineva erineva kohtlemise põhjendatuse sõltuvusse kõrgematest nõuetest kui direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkt i.
- 90 Neid kaalutlusi silmas pidades tuleb kohtuasjas C-804/18 esitatud teise küsimuse punktile b ja kohtuasjas C-341/19 esitatud teise küsimuse punktile b vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et usuvabadust kaitsvaid riigisiseseid õigusnorme võib direktiivi artikli 8 lõike 1 tähenduses soodsamate sätetena arvesse võtta selle hindamisel, kas kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine on asjakohane.

Kohtuasjas C-341/19 esitatud teise küsimuse punkt a ja kolmas küsimus

- 91 Arvestades kohtuasjas C-341/19 esitatud esimesele küsimusele antud vastust, ei ole vaja vastata ei selles kohtuasjas esitatud teise küsimuse punktile a ega kolmandale küsimusele.

Kohtukulud

- 92 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotlused esitanud kohtutes pooleliolevate asjade üks staadium, otsustavad kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohtud. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamise 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, artiklit 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et ettevõtte sise-eeskiri, mis keelab töötajatel kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, ei kujuta endast töötajate, kes järgivad teatavaid usulettekirjutustest tulenevaid rõivastumisreegleid, otsest diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste alusel selle direktiivi tähenduses, kui seda eeskirja kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata.
2. Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine, mis tuleneb ettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab töötajatel kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, võib olla põhjendatud tööandja sooviga järgida oma suhetes klientide või kasutajatega poliitilise, maailmavaatelse ja usulise neutraalsuse poliitikat, tingimusel et esiteks vastab see poliitika tööandja tegelikule vajadusele, mida ta peab tõendama, arvestades eelkõige klientide või kasutajate õiguspärase ootusega ning ebasoodsate tagajärgedega, mis tööandjale sellise poliitika puudumise korral tekiksid, võttes arvesse tema tegevuse laadi või konteksti, milles see toimub, teiseks on erinev kohtlemine sobiv tagamaks neutraalsuse poliitika õige kohaldamine, mis eeldab, et seda poliitikat tõesti järgitakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt, ning kolmandaks piirdub keeld sellega, mis on tingimata vajalik nende ebasoodsate tagajärgede tegeliku ulatuse ja raskuse seisukohast, mida tööandja püüab sellise keeluga vältida.
3. Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tuleb tõlgendada nii, et usutunnistusel või veendumustel põhinev kaudne diskrimineerimine, mis tuleneb ettevõtte sise-eeskirjast, mis keelab kanda töökohas poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid eesmärgiga tagada neutraalsuse poliitika selles ettevõttes, võib olla põhjendatud üksnes juhul, kui selline keeld hõlmab poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid. Keeld, mis piirdub poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavate silmatorkavate ja suuremõõduliste tunnuste kandmisega, võib olla käsitatav usutunnistusel või veendumustel põhineva otsese diskrimineerimisega, mis ei saa igal juhul sama sätte alusel põhjendatud olla.
4. Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et usuvabadust kaitsvaid riigisiseseid õigusnorme võib direktiivi artikli 8 lõike 1 tähenduses soodsamate sätetena arvesse võtta selle hindamisel, kas kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinev erinev kohtlemine on asjakohane.

Allkirjad