



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

14. märts 2017*

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

Kohtuasjas C-157/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Hof van Cassatie (kassatsioonikohus, Belgia) 9. märtsi 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 3. aprillil 2015, menetluses

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

versus

G4S Secure Solutions NV,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident A. Tizzano, kodade presidendid R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras ja E. Regan, kohtunikud A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (ettekandja), K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: vanemametnik M. Ferreira,

arvestades kirjalikus menetluses ja 15. märtsi 2016. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, esindajad: *advocaat* C. Bayart ja *advocaat* I. Bosmans,
- G4S Secure Solutions NV, esindajad: *advocaat* S. Raets ja *advocaat* I. Verhelst,
- Belgia valitsus, esindajad: L. Van den Broeck ja M. Jacobs,
- Prantsuse valitsus, esindajad: G. de Bergues, D. Colas ja R. Coesme,

* * Kohtumenetluse keel: hollandi.

— Ühendkuningriigi valitsus, esindajad: J. Kraehling, S. Simmons ja C. R. Brodie, keda abistas *barrister* A. Bates,

— Euroopa Komisjon, esindajad: G. Wils ja D. Martin,

olles 31. mai 2016. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus puudutab küsimust, 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 lõike 2 punkti a.
- 2 Taotlus on esitatud ühelt poolt Samira Achbita ja Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding'i (võrdsete võimaluste eest ja rassismi vastu võitlemise keskus, edaspidi „Centrum“) ning teiselt poolt Belgias asuva äriühingu G4S Secure Solutions NV (edaspidi „G4S“) vahelises vaidluses, mis puudutab töötajatele G4S-i kehtestatud keeldu kanda töökohal poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid ja korraldada nende veendumustega seotud riitusi.

Õiguslik raamistik

Direktiiv 2000/78

- 3 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 1 ja 4 on ette nähtud:

„(1) Vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 6 on Euroopa Liit rajatud vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste austamise ning õigusriigi põhimõtetele, mis on ühised kõikidele liikmesriikidele, ning ta austab inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsiooniga tagatud ning liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest tulenevaid põhiõigusi kui ühenduse 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.“

- 4 Direktiivi 2000/78 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.“

5 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 sätel, 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.“

6 Sama direktiivi artikli 3 lõikes 1 on sätestatud:

„Ühendusele 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;

[...]“

Belgia õigus

- 7 25. veebruari 2003. aasta seaduse diskrimineerimisvastase võitluse kohta, millega muudetakse 15. veebruari 1993. aasta seadust, millega loodi võrdsete võimaluste eest ja rassismi vastu võitlemise keskus (wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding) (*Belgisch Staatsblad*, 17.3.2003, lk 12844), eesmärk on muu hulgas võtta üle direktiivi 2000/78 sätted.

8 Seaduse artikli 2 lõikes 1 on sätestatud:

„Tegemist on otsese diskrimineerimisega, kui erinev kohtlemine, mis ei ole objektiivselt ega mõistlikult põhjendatud, põhineb otseselt sool, väidetaval rassil, nahavärvil, päritolul, rahvuslikul või etnilisel põlvnemisel, seksuaalsel sättumusel, perekonnaseisul, sünnil, varal, vanusel, usulisel või filosoofilisel veendumusel, praegusel või tulevasel tervislikul olukorral, puudel või füüsilisel omadusel.“

- 9 Seaduse artikli 2 lõikes 2 on sätestatud:

„Tegemist on kaudse diskrimineerimisega, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava iseenesest avaldab kahjulikku mõju isikutele, kelle suhtes kohaldub üks lõikes 1 nimetatud diskrimineerimise alus, välja arvatud juhul, kui see säte, kriteerium või tava on objektiivselt ja mõistlikult põhjendatud.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- 10 G4S on eraõiguslik ettevõtja, kes pakub avaliku ja erasektori klientidele muu hulgas vastuvõtuteenuseid.
- 11 Samira Achbita, kes on islamiusku, asus 12. veebruaril 2003. aastal G4S-is tööle vastuvõtjana. G4S võttis ta tööle tähtajatu töölepingu alusel. Tollal kehtis G4S-is kirjutamata reegel, et töötajad ei tohi töökohal kanda poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid.
- 12 2006. aasta aprillis teatas S. Achbita oma ülemustele, et kavatseb edaspidi usulistel põhjustel islami pearätti kanda tööajal.
- 13 G4S juhtkond teatas vastuseks S. Achbitale, et pearätti kandmine ei ole lubatud, kuna nähtavate poliitiliste, filosoofiliste või religioossete tunnuste kandmine on vastuolus ettevõtja järgitava neutraalsuse põhimõttega.
- 14 Pärast haiguspuhkusel viibimist teatas S. Achbita 12. mail 2006 tööandjale, et naaseb tööle 15. mail ja kavatseb kanda islami pearätti.
- 15 G4S-i töö nõukogu kiitis 29. mail 2006 heaks töökorralduse reeglite muudatuse, mis jõustus 13. juunil 2006 ja mille kohaselt „töötajatel on töökohal keelatud kanda poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid ja/või korraldada asjaomaseid riitusi“.
- 16 12. juunil 2006 öeldi S. Achbita tööleping üles tema kindla kavatsuse tõttu kanda moslemina töökohal islami pearätti. Talle maksti töösuhte ülesütlemise eest hüvitist kolme kuu töötasu ulatuses ja töölepingu alusel omandatud hüvesid.
- 17 Pärast seda, kui arbeidsrechtbank te Antwerpen (Antwerpeni töökohus, Belgia) oli jätnud rahuldamata S. Achbita töölepingu ülesütlemisega seoses esitatud hagi, esitas ta selle otsuse peale apellatsioonkaebuse arbeidshof te Antwerpenile (Antwerpeni teise astme töökohus, Belgia). Apellatsioonkaebus jäeti rahuldamata eelkõige põhjusel, et töölt vabastamist ei saa pidada põhjendatuks, kuna üldine keeld kanda töökohal poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid ei põhjusta otsest diskrimineerimist ning kuna ei esine ilmselget kaudset diskrimineerimist või isikuvabaduse või usuvabaduse rikkumist.
- 18 Seoses otsese diskrimineerimise puudumisega, märkis see kohus täpsemalt, et vaidlust ei ole selles, et S. Achbitat ei vabastatud töölt sellepärast, et ta oli islamiusku, vaid sellepärast, et tal oli kindel tahe seda nähtavalt rõhutada tööajal, kandes islami pearätti. Töökorralduse reeglite punkt, mida S. Achbita rikkus, on üldise ulatusega, kuna see keelab kõigil töötajatel kanda töökohal poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid. Ükski asjaolu ei võimalda eeldada, et G4S oleks käitunud leplikumalt teise sarnases olukorras oleva töötaja suhtes, eelkõige töötaja suhtes, kellel on muud usulised või filosoofilised veendumused ja kes on pikka aega keeldunud sellest keelust kinni pidamast.
- 19 Arbeidshof te Antwerpen (Antwerpeni teise astme töökohus) lükkas tagasi argumendi, mille kohaselt G4S-is kehtestatud keeld kanda poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid on iseenesest S. Achbita, kui uskliku otsene diskrimineerimine, kuna see keeld ei

puudutanud ainult usulisi veendumusi väljendavate tunnuste kandmist, vaid ka filosoofiliste veendumustega seotud tunnuste kandmist, austades nii direktiivi 2000/78 kaitsekriteeriumi, milles räägitakse „usutunnistuse[st] või veendumuste[st]“.

- 20 Kassatsioonikaebuse põhjendamiseks väidab S. Achbita muu hulgas, et kuna arbeidshof te Antwerpen (Antwerpeni teise astme töökohus) asus seisukohale, et usuline veendumus, mis on G4S-i kehtestatud keelu alus, on neutraalne kriteerium, ning kuna ta ei kvalifitseerinud seda keeldu ebavõrdseks kohtlemiseks islami pearätti kandvate töötajate ja seda mittekanvate töötajate vahel, tuues põhjenduseks, et keeld ei puuduta mingit kindlat usulist veendumust ja see on kohaldatav kõikidele töötajatele, siis on arbeidshof te Antwerpen (Antwerpeni teise astme töökohus) eiranud mõisteid „otsene diskrimineerimine“ ja „kaudne diskrimineerimine“ direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 tähenduses.
- 21 Neil asjaoludel otsustas Hof van Cassatie (kassatsioonikohus, Belgia) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et keeldu, mille kohaselt muslim ei tohi töökohal kanda pearätti, ei saa pidada otseseks diskrimineerimiseks, kui tööandja asjaomane eeskiri keelab kõigil töötajatel kanda töökohal poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavaid väliseid tunnuseid?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et keeld kanda islami pearätti, mis tuleneb eraettevõtja sise-eeskirjast, mis keelab üldiselt igasuguse nähtava poliitilise, filosoofilise või religioosse tunnuse kandmise töökohal, on selle direktiiviga keelatud otsene diskrimineerimine.
- 23 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.
- 24 Vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikele 1 „tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi [selle direktiivi] artiklis 1 nimetatud põhjusel“. Nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 2 punkt a täpsustab, et artikli 2 lõike 1 kohaldamisel peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel, sealhulgas usutunnistus, koheldakse ühte inimest halvemini, kui koheldakse teist inimest samalaadses olukorras.
- 25 Mis puudutab direktiivi 2000/78 artiklis 1 sisalduvat mõistet „usutunnistus“, siis tuleb märkida, et direktiivis ei ole seda mõistet määratletud.
- 26 Kuid liidu seadusandja viitas direktiivi 2000/78 põhjenduses 1 põhiõigustele, mis on tagatud Roomas 4. novembril 1950 allkirjastatud Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga (edaspidi „EIÕK“), mille artiklis 9 on ette nähtud, et 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.
- 27 Samas põhjenduses viitas liidu seadusandja ka liikmesriikide ühesugustele riigiõiguslikele tavadele kui liidu õiguse üldpõhimõtetele. Õiguste hulgas, mis tulenevad ühistest tavadest ja mida on kinnitatud Euroopa Liidu põhiõiguste hartas (edaspidi „harta“), on õigus südametunnistuse- ja usuvabadusele, millele on pühendatud harta artikli 10 lõige 1. Selle sätte kohaselt kätkeb see õigus vabadust muuta usku või veendumusi, samuti vabadust kuulutada usku või veendumusi nii üksi kui ka koos teistega,

avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu. Nagu nähtub selgitustest põhiõiguste harta kohta (ELT 2007, C 303, lk 17), vastab artikli 10 lõikes 1 garanteeritud õigus EIÖK artiklis 9 garanteeritud õigusele ja vastavalt harta artikli 52 lõikele 3 omab sama tähendust ja ulatust.

- 28 Kuna EIÖK ja seejärel harta kasutavad mõistet „usutunnistus“ laias tähenduses, kuivõrd need hõlmavad selle mõiste alla isikute vabaduse oma usku kuulutada, siis tuleb asuda seisukohale, et liidu seadusandja soovis sama lähenemisviisi kasutada direktiivi 2000/78 vastuvõtmisel, mistõttu tuleb direktiivi artiklis 1 toodud mõistet „usutunnistus“ tõlgendada nii, et see hõlmab nii *forum internum*’i, see tähendab veendumusi, kui ka *forum externum*’i, see tähendab usu avalikku kuulutamist.
- 29 Teiseks tuleb kindlaks teha, kas põhikohtuasjas arutlusel olevast sise-eeskirjast tulenevalt koheldakse töötajaid sõltuvalt nende usutunnistusest või veendumustest erinevalt, ning kui see on nii, siis kas see erinev kohtlemine on otsene diskrimineerimine direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.
- 30 Põhikohtuasjas arutlusel olev sise-eeskiri viitab poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmisele ning puudutab seega vahet tegemata niisuguste veendumuste igasugust väljendamist. Seega tuleb asuda seisukohale, et see eeskiri kohtleb samamoodi kõiki ettevõtja töötajaid, kohustades neid üldiselt ja vahet tegemata eelkõige kandma neutraalset riietust, mis välistab selliste tunnuste kandmise.
- 31 Sellega seoses ei nähtu Euroopa Kohtu toimikumaterjalidest, et põhikohtuasjas arutlusel olevat sise-eeskirja kohaldati S. Achbita suhtes teistmoodi võrreldes sellega, kuidas seda eeskirja kohaldati kõikidele teistele töötajatele.
- 32 Seetõttu tuleb järeldada, et selline sise-eeskiri, nagu on arutlusel põhikohtuasjas, ei näe ette erinevat kohtlemist, mis põhineb otseselt usutunnistusel või veendumustel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.
- 33 Samas nähtub väljakujunenud kohtupraktikast, et asjaolu, et eelotsusetaotluse esitanud kohus on eelotsuse küsimuse sõnastuses viidanud vaid liidu õiguse teatud sätetele, ei takista Euroopa Kohut esitamast sellele kohtule kogu tõlgenduslikku teavet, mis võib viimasel aidata menetletavat kohtuasja lahendada, olenemata sellest, kas liikmesriigi kohus on neile aspektidele oma küsimustes viidanud või mitte. Sellega seoses on Euroopa Kohtu ülesanne tuletada liikmesriigi kohtu esitatud asjaolude kogumist ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õiguse aspektid, mida on vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (vt eelkõige kohtuotsus, 12.2.2015, Oil Trading Poland, C-349/13, EU:C:2015:84, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 34 Ei ole välistatud, et eelotsusetaotluse esitanud kohus võib käesolevas asjas jõuda järeldusele, et sellise sise-eeskirjaga, nagu on arutlusel põhikohtuasjas, kehtestatakse erinev kohtlemine, mis põhineb kaudselt usutunnistusel või veendumustel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, kui on tõendatud – seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus –, et näiliselt neutraalne kohustus, mida see sisaldab, seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda.
- 35 Vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktile i ei ole niisugune erinev kohtlemine siiski kaudne diskrimineerimine direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, kui sellel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.
- 36 Sellega seoses tuleb märkida, et kuigi lõppkokkuvõttes teeb liikmesriigi kohus, kes on ainsana pädev hindama faktilisi asjaolusid, kindlaks kas ja millises ulatuses on arutlusel olev sise-eeskiri kooskõlas nende nõuetega, on Euroopa Kohus, kelle ülesanne on anda liikmesriigi kohtule tarvilikke vastuseid,

pädev andma põhikohtuasja toimikumaterjalidest ning talle esitatud kirjalikest ja suulistest seisukohtadest lähtudes selliseid juhiseid, mis võimaldavad liikmesriigi kohtul tema menetluses oleva konkreetse kohtuasja lahendada.

- 37 Mis puudutab esiteks õigustatud eesmärgi tingimust, siis tuleb märkida, et soovi järgida suhetes nii era- kui avaliku sektori klientidega poliitiliselt, filosoofiliselt või religioosselt neutraalset poliitikat tuleb pidada õigustatuks.
- 38 Nimelt on ettevõtja soov näidata klientide suhtes välja neutraalsust seotud ettevõtlusvabadusega, mida on tunnustatud harta artiklis 16, ning see on põhimõtteliselt õigustatud eelkõige juhul, kui selle eesmärgi saavutamine ettevõtja poolt puudutab vaid töötajaid, kes eeldatavasti puutuvad kokku tööandja klientidega.
- 39 Tõlgendust, mille kohaselt võimaldab niisuguse eesmärgi taotlemine teatavas ulatuses piirata usuvabadust, kinnitab EIÖK artiklit 9 puudutav Euroopa Inimõiguste Kohtu praktika (Euroopa Inimõiguste Kohtu kohtuotsus, 15.1.2013, Eweida jt vs. Ühendkuningriik, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkt 94).
- 40 Mis puudutab teiseks põhikohtuasjas arutlusel oleva sise-eeskirja asjakohasust, siis tuleb tõdeda, et töötajatel poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmise keelamisega saab tagada neutraalse poliitika nõuetekohase kohaldamise, tingimusel et seda poliitikat tõesti järgitakse järjepidevalt ja süstemaatiliselt (vt selle kohta kohtuotsused, 10.3.2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, punkt 55, ja 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punkt 53).
- 41 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kontrollima, kas G4S oli enne S. Achbita töölt vabastamist oma klientidega kokku puutuvate personaliliikmete suhtes kehtestanud üldise ja ühetaolise poliitika, mis keelas poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmise.
- 42 Mis puudutab kolmandaks põhikohtuasjas arutlusel oleva keelu vajalikkust, siis tuleb kontrollida, kas keeld piirduv rangelt vajalikkuga. Käesoleval juhul tuleb kontrollida, kas keeld kanda mis tahes nähtavat tunnust või riietust, mida võidakse seostada mõne usulise või poliitilise või filosoofilise veendumusega, puudutab üksnes G4S-i töötajaid, kes suhtlevad klientidega. Kui see on nii, tuleb asuda seisukohale, et keeld on taotletava eesmärgi saavutamiseks rangelt vajalik.
- 43 Mis puudutab käesolevas asjas niisuguse naistöötaja nagu S. Achbita keeldumist loobuda G4S-i klientide juures kutsetegevuse raames islami pearäti kandmisest, siis peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas ettevõtjale omaseid kohustusi arvestades ja ilma lisakulusid kandmata oleks G4S-il olnud võimalik sellise keeldumise korral pakkuda talle töökohta, kus puudub vahetu kokkupuude klientidega, selle asemel, et ta töölt vabastada. Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab toimikumaterjalidele tuginedes võtma arvesse asjaomaseid huve ja vähendama asjassepuutuvate vabaduste piiranguid rangelt vajalikuni.
- 44 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele vastata järgmiselt:
- Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tuleb tõlgendada nii, et keeld kanda islami pearätti, mis tuleneb eraettevõtja sise-eeskirjast, mis keelab nähtava poliitilise, filosoofilise või religioosse tunnuse kandmise töökohal, ei ole selle direktiivi tähenduses otsene diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel.
 - Eraettevõtja selline sise-eeskiri võib endast aga kujutada kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, kui on tõendatud, et sellega ette nähtud näiliselt neutraalne kohustus seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui sellel on objektiivselt põhjendatav õigustatud

eesmärk, nagu see, et tööandja järgib suhetes klientidega poliitiliselt, filosoofiliselt või religioosselt neutraalset poliitikat, ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud; seda peab kontrollima eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Kohtukulud

- 45 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:

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

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

Allkirjad