



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

14. märts 2017*

Eelotsusetaotlus — Sotsiaalpoliitika — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine — Diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel — Oluline ja määrav kutsenõue — Mõiste — Kliendi soov, et teenuseid ei osutaks islami pearätti kandev naistöötaja

Kohtuasjas C-188/15,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Cour de cassation'i (kassatsioonikohus, Prantsusmaa) 9. aprilli 2015. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 24. aprillil 2015, menetluses

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

versus

Micropole Univers SA,

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. Malenovsky, E. Levits, F. Biltgen (ettekandja), K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

kohtujurist: E. Sharpston,

kohtusekretär: ametnik V. Tourrès,

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

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- A Bougnaoui ja Association de défense des droits de l'homme (ADDH), esindaja: advokaat C. Waquet,
- Micropole SA, esindaja: advokaat D. Célice,
- Prantsuse valitsus, esindajad: G. de Bergues, D. Colas ja R. Coesme,
- Rootsi valitsus, esindajad: A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson ja L. Swedenborg,

* * Kohtumenetluse keel: prantsuse.

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: S. Simmons, keda abistas *barrister* A. Bates,

— Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja M. Van Hoof,

olles 13. juuli 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 võrdses kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 4 lõiget 1.
- 2 Taotlus on esitatud ühelt poolt Asma Bougnaoui ja Association de défense des droits de l’homme (ADDH) (inimõiguste kaitse ühing) ning teiselt poolt Micropole Univers SA (edaspidi „Micropole“) vahelises vaidluses seoses viimase poolt A. Bougnaoui töölepingu ülesütlemisega põhjusel, et ta keeldus ettevõtja klientide juures töölahetuses olles islami pearätti ära võtmast.

Õiguslik raamistik

Direktiiv 2000/78/EÜ

- 3 Direktiivi 2000/78/EÜ põhjendustes 1, 4 ja 23 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.

[...]

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

4 Direktiivi 2000/78/EÜ 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 artikli 2 lõigetes 1 ja 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, [...]

[...]“

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;

[...]“

7 Direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõige 1 näeb ette:

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

Prantsuse õigus

- 8 Direktiivi 2000/78/EÜ sätted võeti Prantsuse õigusesse üle muu hulgas tööseadustiku artiklitega L. 1132-1 ja L. 1133-1, nagu need tulenevad 27. mai 2008. aasta seadusest nr 2008-496, millega kehtestatakse erinevad sätted diskrimineerimisvastast võitlust käsitlevate õigusaktide kohandamiseks ühenduse õigusega (*Journal officiel de la République française*, 28.5.2008, lk 8801).

- 9 Tööseadustiku artiklis L. 1121-1 on sätestatud:

„Üksikisiku õigustele või isiklikele või kollektiivsetele vabadustele ei tohi seada ühtegi piirangut, mida ei saa põhjendada täidetava ülesande laadiga või mis ei ole proportsionaalne taotletava eesmärgiga.“

- 10 Seadustiku artikkel L. 1132-1 nägi põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud redaktsioonis ette:

„Kedagi ei tohi jätta kõrvale tööle värbamisel või jätta ta ilma praktika või koolituse võimalusest ettevõttes ning ühegi töötaja suhtes ei tohi võtta distsiplinaarmeetmeid, temaga töösuhet lõpetada ega teda otseselt või kaudselt diskrimineerida, nagu on määratletud 27. mai 2008. aasta seaduse nr 2008-496, millega nähakse ette erinevad sätted diskrimineerimisvastast võitlust käsitlevate õigusaktide kohandamiseks ühenduse õigusega, artiklis 1, iseäranis seoses töötasuga artikli L. 3221-3 tähenduses, [...] kasumi jaotamise või aktsiate jagamisega, väljaõppega, töökoha vahetamisega, tööülesannete määramisega, kvalifikatsiooniga, klassifitseerimisega, ametialase edutamisega, teisele tööle üleviimisega ega töölepingu pikendamisega tema päritolu, soo, käitumisviiside, seksuaalse sättumuse, vanuse, [...], poliitiliste vaadete, ametiühingus või töönoukogus tegutsemise, usuliste veendumuste, välimuse, perekonnanime [...] või tervises seisundi või puude tõttu.“

- 11 Sama seadustiku artikkel L.1133-1 on sõnastatud nii:

„Artikliga L. 1132-1 ei ole vastuolus erinev kohtlemine, mis tuleneb olulisest ja määravast kutsenõudest, kui eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne.“

- 12 Seadustiku artikkel L. 1321-3 nägi põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud redaktsioonis ette:

„Töökorra reeglid ei tohi sisaldada:

- 1° Tingimusi, mis on vastuolus seaduste või määrustega ning ettevõttes või asutuses kohaldatavates kollektiivlepingutes ette nähtud nõuetega;
- 2° Tingimusi, millega seatakse üksikisiku õigustele või isiklikele või kollektiivsetele vabadustele piiranguid, mida ei saa põhjendada täidetava ülesande laadiga või mis ei ole proportsionaalsed taotletava eesmärgiga;
- 3° Tingimusi, mis diskrimineerivad töösuhetes või töökohas ühesuguse kutsealase suutlikkusega töötajaid nende päritolu, soo, käitumisviiside, seksuaalse sättumuse, vanuse, [...], poliitiliste vaadete, ametiühingus või töönoukogus tegutsemise, usuliste veendumuste, välimuse, perekonnanime või tervises seisundi või puude alusel.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

- 13 Euroopa Kohtu toimikumaterjalidest nähtub, et A. Bougnaoui kohtus 2007. aasta oktoobris, enne seda, kui eraettevõtja Micropole ta tööle võttis, üliõpilasmessil viimase esindajaga, kes teavitas teda sellest, et islami pearäti kandmine võib selle äriühingu klientidega suhtlemisel probleeme tekitada. Kui A. Bougnaoui 4. veebruaril 2008 Micropole'i diplomipraktikale saabus, kandis ta vaid bandana-rätikut. Hiljem kandis ta töökohal islami pearätti. Praktika lõppedes võttis Micropole ta alates 15. juulist 2008 tähtajatu töölepingu alusel projektiinsenerina tööle.

- 14 A. Bougnaoui kutsuti 15. juunil 2009 töölepingu võimalikule ülesütlemisele eelnevale vestlusele ja tema tööleping öeldi üles 22. juuni 2009. aasta kirjaga, mis on sõnastatud järgmiselt:

„[...] Oma tööülesannete raames peate käima lähetustes, et töötada meie klientide jaoks.

Palusime teil minna selle aasta 15. mail lähetusse kliendi [...] juurde tema asukohas [...]. Selle lähetuse järel andis klient meile teada, et pearäti kandmine – te kannate seda tööpoolest iga päev – häiris teatud hulka tema töötajaid. Ta palus samuti, et „järgmisel korral pearätikut ei kantaks“.

Teie töölevõtmisel meie äriühingusse ja vestlustel teie tegevusala juhataja [...] ja personalijuhiga [...] räägiti teiega pearätiku kandmise teemal väga sõnaselgelt. Täpsustasime, et austame täielikult arvamussvabaduse põhimõtet ning igapäevast usulisi veendumusi, kuid kuna te hakkate ettevõttesiseselt või -väliselt suhtlema ettevõtte klientidega, ei saa te igas olukorras pearätti kanda. Ettevõtte huvidest ja arengueesmärkidest lähtuvalt oleme sunnitud olema klientide ees diskreetsed, mis puudutab meie töötajate isiklike valikute väljendamist.

Selle aasta 17. juuni vestlusel kordasime teile seda neutraalsuse säilitamise vajalikkuse põhimõtet, mida palusime teil meie klientide ees rakendada. Küsisime teilt uuesti, kas te saate nende ametialaste piirangutega nõustuda ja pearätti mitte kanda ning te vastasite meile eitavalt.

Oleme seisukohal, et need asjaolud õigustavad eeltoodud põhjustel teie töölepingu lõpetamist. Kuivõrd teie seisukoht muudab teie tegevuse jätkamise ettevõtte teenistuses võimatuks, sest meil ei ole teie pärast võimalik oma klientide juures teenuste osutamist jätkata, ei saa te oma etteteatamistähtaega kasutada. Kuna see etteteatamisaja andmata jätmine toimub teie süül, ei saa te selle eest tasu.

See olukord on meie jaoks kahetsusväärne, sest teie tööoskused ja potentsiaal andsid meile alust loota pikaajalist koostööd.“

- 15 Leides, et töölepingu ülesütlemine oli diskrimineeriv, esitas A. Bougnaoui 8. septembril 2009 kaebuse conseil de prud'hommes de Paris'le (Pariisi töövaidluskomisjon, Prantsusmaa). Viimane mõistis 4. mail 2011 Micropole'ilt välja hüvitise etteteatamistähtajast kinni pidamata jätmise eest, kuna ta ei märkinud töölepingu ülesütlemise kirjas A. Bougnaouile etteheidetava eksimuse raskust, ning jättis kaebuse ülejäänud osas rahuldumata põhjendusel, et A. Bougnaoui islami pearäti kandmise vabaduse piirang oli põhjendatud sellega, et ta puutus kokku selle äriühingu klientidega, ning proportsionaalne Micropole'i taotletava eesmärgiga kaitsta oma mainet ja mitte riivata oma klientide veendumusi.
- 16 A. Bougnaoui, keda toetab ADDH, esitas selle otsuse peale cour d'appel de Paris'ile (Pariisi apellatsioonikohus, Prantsusmaa) apellatsioonikaebuse. See kohus jättis 18. aprilli 2013. aasta otsusega conseil de prud'hommes de Paris' (Pariisi töövaidluskomisjon) otsuse muutmata. Ta leidis oma otsuses muu hulgas, et A. Bougnaoui töölepingut ei öeldud üles naistöötaja usuliste veendumustega seotud diskrimineerimise tõttu, sest tal oli lubatud jätkata oma veendumuste väljendamist ettevõtjas, ja et töölepingu ülesütlemine oli põhjendatud ettevõtja huvidest lähtuva õiguspärase piiranguga, töötaja aga kasutas vabadust näidata oma usulisi veendumusi ettevõtjast väljapool, jätmata viimase klientidele valikuvõimalust ja arvestamata nende tundlikkust, millega riivas teiste isikute õigusi.
- 17 A. Bougnaoui ja ADDH esitasid Cour de cassation'ile (Prantsusmaa) 18. aprilli 2013. aasta otsuse peale kassatsioonikaebuse. Selles kohtus väitsid nad, et cour d'appel de Paris (Pariisi apellatsioonikohus) on rikkunud muu hulgas tööseadustiku artikleid L. 1121-1, L. 1321-3 ja L. 1132-1. Nimelt peavad usuvabaduse piirangud olema põhjendatud tööülesande laadiga ning vastama olulisele ja määravale kutsenõudele, tingimusel, et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne. Kuid see, et klientidega kokku puutuv eraettevõtja naistöötaja kannab islami pearätti, ei riiva teiste isikute õigusi ega veendumusi, ning asjaolu, et äriühingu kliendid tundsid end ainuüksi usulise kuuluvuse märgi nägemise tõttu väidetavalt häirituna või et nad on selle suhtes tundlikud, ei ole tulemuslik ega õigustatud kriteerium, mis ei ole diskrimineerimisega kuidagi seotud ja mis õigustaks seda, et majanduslikud või ärihuvid seatakse kõrgemale töötaja sellisest põhivabadusest nagu usuvabadus.
- 18 Cour de cassation'i (kassatsioonikohus) sotsiaalkolleegium, kelle menetluses on põhikohtuasja kassaatorite esitatud kassatsioonikaebus, märgib, et 10. juuli 2008. aasta otsuses Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397) otsustas Euroopa Kohus vaid seda, et kui tööandja teatab avalikult, et ta ei võta tööle

teatava etnilise või rassilise päritoluga töötajaid, on see töölevõtmisel otsene diskrimineerimine nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust (EÜT 2000, L 180, lk 22; ELT eriväljaanne 20/01, lk 23), tähenduses, kuid ei võtnud seisukohta küsimuses, kas direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööandja kliendi soov, et tööandja teenuseid ei osutaks enam mõni töötaja ühel selles direktiivis nimetatud põhjustest, on teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav kutsenõue.

- 19 Neil asjaoludel otsustas Cour de cassation (kassatsioonikohus, Prantsusmaa) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et infotehnoloogia konsultatsioonidega tegeleva äriühingu kliendi soov, et selle äriühingu infotehnoloogiasteenuseid ei osutaks enam projektiinsenerist töötaja, kes kannab islami pearätti, kujutab endast teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu olulist ja määravat kutsenõuet?“

Menetluse suulise osa uuendamise taotlus

- 20 Pärast kohtujuristi ettepaneku esitamist esitas Micropole 18. novembril 2016 Euroopa Kohtu kodukorra artikli 83 alusel suulise menetluse uuendamise taotluse.
- 21 Oma taotluse põhjendamiseks väitis Micropole, et Euroopa Kohus peab pärast kõnealuse ettepaneku esitamist tutvuma tema seisukohtadega ja et ta soovib Euroopa Kohtule esitada täiendavat teavet.
- 22 Siinkohal tuleb meenutada, et kodukorra artikli 83 kohaselt võib Euroopa Kohus igal ajal, olles kohtujuristi ära kuulanud, uuendada määrusega menetluse suulise osa, eelkõige kui ta leiab, et tal ei ole piisavalt teavet või kui asja lahendamisel tuleks tugineda argumendile, mille üle pooled või Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artiklis 23 nimetatud huvitatud isikud ei ole vaieldud.
- 23 Käesolevas asjas leiab Euroopa Kohus, olles kohtujuristi ära kuulanud, et tal on kogu vajalik teave tema menetluses oleva asja lahendamiseks ning selle lahendamisel ei tule tugineda argumendile, mille üle selles kohtus ei ole vaieldud.
- 24 Järelikult tuleb Micropole'i esitatud uuendamise taotlus jätta rahuldamata.

Eelotsuse küsimuse analüüs

- 25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööandja tahe võtta arvesse kliendi soovi, et selle tööandja teenuseid ei osutaks enam naistöötaja, kes kannab islami pearätti, on oluline ja määrav kutsenõue selle sätte tähenduses.
- 26 Esiteks tuleb meenutada, et vastavalt direktiivi 2000/78/EÜ 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.
- 27 Mis puudutab direktiivi 2000/78/EÜ artiklis 1 sisalduvat mõistet „usutunnistus“, siis tuleb märkida, et direktiivis ei ole seda mõistet määratletud.

- 28 Kuid liidu seadusandja viitas direktiivi 2000/78/EÜ 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 igaljuhul on õigus mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele, kusjuures see õigus kätkeb muu hulgas vabadust kuulutada usku või veendumusi nii ükski kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu.
- 29 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 ükski 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 EIÕK artiklis 9 garanteeritud õigusele ja vastavalt harta artikli 52 lõikele 3 omab sama tähendust ja ulatust.
- 30 Kuna EIÕK 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/EÜ 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.
- 31 Teiseks tuleb tõdeda, et eelotsusetaotlusest ei selgu, kas eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuse aluseks on tõdemus, et esineb erinev kohtlemine, mis põhineb otseselt usutunnistusel või veendumustel, või et esineb erinev kohtlemine, mis põhineb kaudselt nendel kriteeriumidel.
- 32 Juhul kui A. Bougnaoui tööleping öeldi üles seetõttu, et ta ei pidanud kinni selles ettevõtjas kehtinud sise-eeskirjast, mis keelab poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmise, ning kui peaks ilmnema, et see väliselt neutraalne eeskiri seab tegelikult niisugused teatud usutunnistuse või veendumustega isikud nagu A. Bougnaoui ebasoodsamasse olukorda – selle peab kindlaks tegema kõnealune kohus –, siis on alust arvata, et esineb erinev kohtlemine, mis põhineb kaudselt usutunnistusel või veendumustel direktiivi 2000/78/EÜ artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses (vt selle kohta tänane kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, punktid 30 ja 34).
- 33 Vastavalt direktiivi 2000/78/EÜ artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktile i ei peeta niisugust erinevat kohtlemist siiski kaudseks diskrimineerimiseks tähenduses, kui sellel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk, nagu Micropole’i poolt oma klientide suhtes neutraalse poliitika rakendamine, ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud (vt selle kohta tänane kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, punktid 35–43).
- 34 Ent juhul, kui A. Bougnaoui töölepingu ülesütlemise aluseks ei ole mõni selline sise-eeskiri, nagu on silmas peetud käesoleva kohtuotsuse punktis 32, siis tuleb hinnata, nagu eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimuses on palutud, kas tööandja tahe võtta arvesse kliendi soovi, et teenuseid ei osutaks enam naistöötaja, nagu A. Bougnaoui, kelle tööandja on lähetanud selle kliendi juurde ja kes kannab islami pearätti, on oluline ja määrav kutsenõue direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 1 tähenduses.
- 35 Selle sätte kohaselt võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist ükskõik millise direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav kutsenõue, tingimusel, et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne.
- 36 Seega peavad liikmesriigid vajaduse korral ette nägema, et erinevat kohtlemist ükskõik millise direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks. Käesolevas asjas näib see tööseadustiku artikli L. 1133-1 alusel nii olevat, kuid seda peab eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski kontrollima.

- 37 Lisaks sellele täpsustusele tuleb meenutada, et Euroopa Kohus on korduvalt leidnud, et direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõikest 1 ilmneb, et olulise ja määrava kutsenõude peab moodustama mitte erineva kohtlemise aluseks olev põhjus, vaid selle põhjusega seotud omadus (vt kohtuotsused, 12.1.2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punkt 35; 13.9.2011, Prigge jt, C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 66; 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 36, ning 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punkt 33).
- 38 Lisaks tuleb toonitada, et direktiivi 2000/78/EÜ põhjenduse 23 kohaselt võib omadus, mis on seotud muu hulgas usutunnistusega, kujutada endast olulist ja määravat kutsenõuet ainult väga piiratud asjaoludel.
- 39 Samuti on oluline rõhutada, et direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõike 1 sõnastusest nähtub, et asjaomane omadus võib endast sellist nõuet kujutada vaid „teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu“.
- 40 Nendest erinevatest asjaoludest ilmneb, et mõiste „oluline ja määrav kutsenõue“ selle sätte tähenduses viitab kutsetegevuse laadist või sellega liituvatest tingimustest tulenevale objektiivsele nõudele. See ei hõlma aga subjektiivseid kaalutlusi nagu ettevõtja tahe võtta arvesse kliendi konkreetset soovi.
- 41 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimusele tuleb seega vastata, et direktiivi 2000/78/EÜ artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööandja tahet võtta arvesse kliendi soovi, et teenuseid ei osutaks enam selle tööandja naistöötaja, kes kannab islami pearätti, ei saa pidada oluliseks ja määravaks kutsenõudeks selle sätte tähenduses.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) artikli 4 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et tööandja tahet võtta arvesse kliendi soovi, et teenuseid ei osutaks enam selle tööandja naistöötaja, kes kannab islami pearätti, ei saa pidada oluliseks ja määravaks kutsenõudeks selle sätte tähenduses.

Allkirjad