



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

22. jaanuar 2019*

Eelotsusetaotlus – Euroopa Liidu põhiõiguste harta – Artikkel 21 – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Direktiiv 2000/78/EÜ – Artikli 2 lõike 2 punkt a – Otsene diskrimineerimine usutunnistuse alusel – Liikmesriigi õigusnormid, mille kohaselt saavad teatavad töötajad suurel reedel puhkust – Põhjendatus – Artikli 2 lõige 5 – Artikli 7 lõige 1 – Eraõiguslike tööandjate ja liikmesriigi kohtu kohustused, kui riigisisene õigus ei ole kooskõlas direktiiviga 2000/78

Kohtuasjas C-193/17,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Oberster Gerichtshofi (Austria kõrgeim üldkohus) 24. märtsi 2017. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 13. aprillil 2017, menetluses

Cresco Investigation GmbH

versus

Markus Achatzi,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident R. Silva de Lapuerta, kodade presidendid J.-C. Bonichot, A. Arabadžiev, A. Prechal, C. Toader ja C. Lycourgos (ettekandja), kohtunikud A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda ja S. Rodin,

kohtujurist: M. Bobek,

kohtusekretär: ametnik R. Şereş,

arvestades kirjalikku menetlust ja 10. aprilli 2018. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- Cresco Investigation GmbH, esindaja: *Rechtsanwältin* M. Zehetbauer,
- M. Achatzi, esindaja: *Rechtsanwalt* A. Obereder,
- Austria valitsus, esindaja: G. Hesse,
- Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistasid *avvocato dello Stato* P. Gentili ja *avvocato dello Stato* F. De Luca,

* Kohtumenetluse keel: saksa.

- Poola valitsus, esindajad: B. Majczyna, M. Szwarc ja A. Siwek,
- Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann ja D. Martin,

olles 25. juuli 2018. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklit 21 ning 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), artiklit 1, artikli 2 lõike 2 punkti a, artikli 2 lõiget 5 ja artikli 7 lõiget 1.
- 2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses, mille pooled on Cresco Investigation GmbH (edaspidi „Cresco“) ja Markus Achatzi ning mis puudutab viimase õigust saada lisaks töötasule ka lisatasu tööülesannete täitmise eest suurel reedel.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 Direktiivi 2000/78 põhjenduses 24 on märgitud:

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

- 4 Direktiivi artikkel 1 on sõnastatud järgmiselt:

„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 sätestatud:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

[...]

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

6. Direktiivi artikli 7 „Positiivne toimimisviis“ lõikes 1 on sätestatud:

„Silmas pidades täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist, ei takista võrdse kohtlemise põhimõte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast erimeetmeid ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud halvemuse ärahoidmiseks või heastamiseks.“

7. Direktiivi 2000/78 artiklis 16 on ette nähtud:

„Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

- a) kõikide võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigusnormide tühistamine;
- b) lepingutes või kollektiivlepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või vabakutseliste ning töötajate ja tööandjate organisatsioonide tegevust reguleerivates eeskirjades sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta.“

Austria õigus

8. Töö- ja puhkeaja seaduse (Arbeitsruhegesetz, *BGBL.* 144/1983) põhikohtuasjas kohaldatava redaktsiooni (edaspidi „ARG“) § 1 lõikes 1 on sätestatud:

„Käesolev föderaalseadus kehtib kõigi töötajate suhtes, kui järgnevalt ei ole ette nähtud teisiti“.

9. Sama seaduse §-s 7 on ette nähtud:

„(1) Töötajal on puhkepäeval õigus 24-tunnisele järjestikusele puhkeajale, mis algab puhkepäeval kõige varem kell 0.00 ja hiljemalt kell 6.00.

(2) Käesoleva föderaalseaduse tähenduses on puhkepäevad:

1. jaanuar (uusaasta), 6. jaanuar (kolmekuningapäev), teine ülestõusmispüha, 1. mai (riigipüha), taevaminemispüha, teine nelipüha, Issanda ihu püha, 15. august (neitsi Maarja taevaminemise püha), 26. oktoober (rahvuspüha), 1. november (kõigi pühakute päev), 8. detsember (neitsi Maarja pärispatuta saamise suurpüha), 25. detsember (jõulud) ja 26. detsember (Stefanusepäev).

(3) Evangeelse kiriku (Augsburgi usutunnistus ja Helveetsia usutunnistus), vanakatoliku kiriku ja Ühinenud Metodisti Kiriku liikmetele on ka suur reede puhkepäev.

[...]“.

10. Sama seaduse § 9 kohaselt:

„(1) Töötajal säilib puhkepäeva [...] tõttu ära jäänud töö eest õigus tasule.

(2) Töötajal on õigus saada tasu, mida ta oleks saanud, kui töö ei oleks lõikes 1 märgitud põhjustel ära jäänud.

[...]

(5) Töötajal, kes töötab puhkepäeval ette nähtud puhkeajal, on lisaks lõikes 1 märgitud tasule õigus saada tasu ka tehtud töö eest, välja arvatud juhul, kui lepitakse kokku tehtud töö hüvitamises täiendava vaba aja andmisega § 7 lõike 6 tähenduses.“

- 11 Direktiiv 2000/78 võeti Austria õigusesse üle eelkõige võrdse kohtlemise seadusega (Gleichbehandlungsgesetz, *BGBI.* I, 66/2004). Viidatud seadus näeb ette töösuhtes diskrimineerimise keelu põhimõtte seoses töötasu kindlaksmääramise ja muude töötingimusega ja seda eelkõige usutunnistuse või veendumuste tõttu.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 12 ARG § 7 lõike 3 järgi on suur reede tasustatud 24tunnise puhkeajaga puhkepäev evangeelse kiriku (Augsburgi usutunnistus ja Helveetsia usutunnistus), vanakatoliku kiriku ja Ühinenud Metodisti Kiriku liikmetele (edaspidi „ARG-s nimetatud kirikud“). Kui nende kirikute liige siiski sellel päeval töötab, on tal õigus saada selle puhkepäeva eest lisatasu (edaspidi „puhkepäevatasu“).
- 13 M. Achatzi on eradetektiivibüroo Cresco töötaja ja ta ei kuulu ühesegi ARG-s nimetatud kirikusse. M. Achatzi arvates on teda diskrimineeritud, kui talle jäeti 3. aprillil 2015, see tähendab suurel reedel töötamise eest maksmata puhkepäevatasu, ja ta nõuab oma tööandjalt, et viimane maksaks talle 109,09 eurot koos intressiga.
- 14 Esimeses kohtuastmes jäeti M. Achatzi hagi rahuldamata, apellatsioonikohus muutis seda otsust.
- 15 Apellatsioonikohtu otsuse peale Cresco kassatsioonkaebust arutav Oberster Gerichtshof (Austria kõrgeim üldkohus) märgib kõigepealt, et kõigil ARG § 7 lõikes 2 nimetatud kolmeteistkümmel puhkepäeval, välja arvatud 1. mai ja 26. oktoober, millel puudub igasugune seos religiooniga, on seos kristlusega, kaks nendest puhkepäevadest on seotud üksnes katoliiklusega. Ühtlasi on kõigil nendel puhkepäevadel kõik töötajad vabastatud tööülesannete täitmisest ja neile makstakse tasu ning seda olenemata nende usulisest kuuluvusest.
- 16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab seejärel, et ARG § 7 lõikes 3 ette nähtud erikorra eesmärk on võimaldada selles sättes nimetatud kirikute liikmetel täita oma usukombeid ühel neile eriti olulisel pühäl.
- 17 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu sõnul sõltub ARG § 7 lõike 3 järgi puhkepäevatasu maksmine töötaja usutunnistusest, mistõttu on töötajatel, kes ei kuulu ühesegi ARG-s nimetatud kirikusse, üks tasustatud puhkepäev vähem kui nimetatud kirikute liikmetel, ning põhimõtteliselt on sellega tegemist ebasoodsama kohtlemisega usutunnistuse tõttu.
- 18 Eelotsusetaotluse esitanud kohus tõstatab siiski küsimuse, kas nende kahe töötajate grupi olukorda saab omavahel võrrelda.
- 19 Ta märgib selle kohta, et ARG § 7 lõike 3 eesmärk on võimaldada töötajatel, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed, täita suurel reedel oma usukombeid, ilma et nad peaksid selleks enda tööandjaga kokku leppima puhkuse kasutamises. See võimalus on aga töötajatel, kes on roomakatoliku kiriku liikmed, kuhu kuulub suurem osa Austria elanikke, kuivõrd ARG § 7 lõikes 2 nimetatud puhkepäevad, mis on seotud nende usutunnistusega, on vabad päevad kõikidele töötajatele.
- 20 Sellegipoolest, isegi kui põhikohtuasja kaebaja ei väida, et tema religioosseid vajadusi ei võetud suurel reedel arvesse, leiab nimetatud kohus, et põhikohtuasjas vaidlusaliste riigisiseste õigusnormide kooskõla hindamisel direktiiviga 2000/78 tuleb arvestada asjaoluga, et nendes normides ei ole arvesse võetud teatavate töötajate religioosseid vajadusi. Mõned kollektiivlepingud sisaldavad väidetavalt küll

ARG §-ga 7 sarnaseid sätteid, näiteks juudiusuliste suure lepituspäeva ja evangeelse kiriku reformatsioonipäeva kohta, kuid selle puudumisel sõltuvad töötajad peamiselt aga enda tööandjate vastutulelikkusest.

- 21 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib ühtlasi, et põhikohtuasjas vaidlusalune erinev kohtlemine kuulub liidu õiguse kohaldamisalasse sellises eraõiguslike isikute vahelises kohtuasjas nagu põhikohtuasi üksnes juhul, kui liidu õigus on vahetult kohaldatav. Ta rõhutab nimelt, et direktiiv 2000/78 võeti üle võrdse kohtlemise seadusega, millel ei ole esimest ARG ees, ning ARG § 7 lõike 3 selge sõnastusega on vastuolus liidu õigusega kooskõlas olev tõlgendus, millega laiendatakse suure reede osas ette nähtud korda ka nendele töötajatele, kes ei ole ARG-s nimetatud kirikute liikmed.
- 22 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib samuti, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 kohaselt ei piira see direktiiv riigisisese õigusega sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on eelkõige vajalikud teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks, ja ta rõhutab, et kooskõlas Euroopa Kohtu praktikaga kuuluvad usuvabadus ja õigus oma usukombeid täita demokraatliku ühiskonna aluste hulka.
- 23 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib seega, kas ARG § 7 lõikes 3 ette nähtud regulatsiooni tuleb pidada meetmeks, mis on vajalik, et kaitsta nende töötajate usuvabadust ja vabadust oma usukombeid täita, kes on ARG-s nimetatud kirikute liikmed.
- 24 Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib veel, kas vaidlusalust erinevat kohtlemist saab põhjendada direktiivi 2000/78 artikli 7 lõikega 1 kui positiivset erimeedet, millega soovitakse kõrvaldada olemasolevat halvemust.
- 25 Nimetatud kohus rõhutab, et põhimõtteliselt ei ole ARG-s nimetatud kirikute liikmetest töötajatel Austria tööturul küll mingeid struktuuraalseid halvemusi. Siiski, kui sundida neid töötama päeval, mis kuulub nende usutunnistuse jaoks kõige tähtsamate päevade hulka, samas kui seda ei tehta näiteks roomakatoliku kiriku liikmete puhul, kelle suuremad pühad on vabad kõikidele töötajatele, võib see kujutada endast sellist halvemust, mida ARG § 7 lõikega 3 soovitakse seega heastada.
- 26 Lõpuks, juhul kui Euroopa Kohus peaks otsustama, et suure reede suhtes ARG § 7 lõikes 3 ette nähtud õiguslik regulatsioon rikub direktiivi 2000/78, tekib küsimus, kas sellise rikkumise heastamiseks peab tööandja, kes on eraõiguslik äriühing, andma puhkepäeva kõikidele oma töötajatele, ehkki Austria seadusandja soovis arvesse võtta usutunnistusega põhjendatud vajadusi ainult ühe täpselt piiritletud töötajate grupi puhul, et kaitsta tööandjate huve, kes ei soovi puhkepäevade üldise korra ülemäärast laiendamist.
- 27 Ühtlasi, kui tuleb asuda seisukohale, et suure reede õiguslik regulatsioon ei kujuta endast positiivset toimimisviisi või erimeedet direktiivi 2000/78 artikli 7 lõike 1 tähenduses, küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas selline tõdemus tähendab, et ARG § 7 lõige 3 tuleb täies ulatuses kohaldamata jätta selliselt, et ükski töötaja ei saa suurel reedel puhkepäeva ega puhkepäevatasu.
- 28 Neil asjaoludel otsustas Oberster Gerichtshof (kõrgeim kohus) menetluse peatada ning esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas liidu õigust, eelkõige [harta] artiklit 21 koostoimes direktiivi [2000/78] artikliga 1 ja artikli 2 lõike 2 punktiga a tuleb tõlgendada nii, et töötaja ja tööandja vahelises kohtuvaidluses seoses eraõigusliku töösuhtega on nende sätetega vastuolus riigisisene õigusnorm, mille kohaselt on ainult evangeelse kiriku (Augsburgi usutunnistus ja Helveetsia usutunnistus), vanakatoliku kiriku ja Ühinenud Metodisti Kiriku liikmete jaoks ka suur reede puhkepäev vähemalt 24tunnise järjestikuse

puhkeajaga, ja juhul, kui töötaja peab hoolimata puhkepäeval ette nähtud puhkeajast töötama, on tal lisaks tasule puhkepäeva tõttu ära jäänud töö eest õigus ka töötasule töötamise korral, aga ülejäänud töötajatel, kes ei ole nimetatud kirikute liikmed, seda õigust ei ole?

2. Kas liidu õigust, eelkõige [harta] artiklit 21 koostoimes direktiivi [2000/78] artikli 2 lõikega 5 tuleb tõlgendada nii, et esimeses küsimuses kirjeldatud riigisisest õigusnormi, mis – arvestades elanikkonna koguarvu ja asjaolu, et sellest suurem osa kuulub roomakatoliku kirikusse – annab ainult teatavate (muude) kirikute suhteliselt väikesearvulisele liikmeskonnale teatavad õigused, ei mõjuta eespool viidatud direktiiv seetõttu, et tegemist on meetmega, mis on demokraatlikus ühiskonnas vajalik teiste inimeste õiguste ja vabaduste, eelkõige usukommete täitmise vabaduse kaitseks?
3. Kas liidu õigust, eelkõige [harta] artiklit 21 koostoimes direktiivi [2000/78] artikli 7 lõikega 1 tuleb tõlgendada nii, et esimeses küsimuses kirjeldatud riigisisene õigusnorm kujutab endast positiivset toimimisviisi esimeses küsimuses loetletud kirikute liikmete täieliku võrdõiguslikkuse tagamiseks tööelus, et ära hoida või heastada nende liikmete usutunnistusega seotud halvemusi, kui sellega antakse neile tööajal samasugune õigus täita oma usukombeid kõnesoleva usutunnistuse jaoks tähtsal pühal, nagu see muul juhul antakse suuremale osale töötajatele teatava muu riigisisese õigusnormi alusel sel viisil, et nende kirikute religioossetel pühal, mille liikmete hulka suurem osa töötajatest kuulub, üldjuhul ei töötata?

Kui leitakse, et tegemist on diskrimineerimisega direktiivi [2000/78] artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses:

4. Kas liidu õigust, eelkõige [harta] artiklit 21 koostoimes direktiivi [2000/78] artikliga 1 ja artikli 2 lõike 2 punktiga a ning artikli 7 lõikega 1 tuleb tõlgendada nii, et seni kui seadusandja ei ole loonud diskrimineerimisvaba õiguslikku olukorda, peavad eraõiguslikud tööandjad tagama kõikidele töötajatele olenemata nende usutunnistusest esimeses küsimuses kirjeldatud õigused seoses suure reedega, või tuleb esimeses küsimuses nimetatud riigisisene õigusnorm jätta kohaldamata, mistõttu ei tule esimeses küsimuses kirjeldatud õiguseid seoses suure reedega tagada ühelegi töötajale?“

Euroopa Kohtu pädevus

- 29 Poola valitsus leiab, et ELTL artikli 17 lõike 1 järgi ei reguleeri liidu õigus seda, kui liikmesriik näeb usupüha tähistamise võimaldamiseks ette puhkepäeva, mistõttu puudub Euroopa Kohtul pädevus vastata talle eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt esitatud küsimustele.
- 30 Selle kohta tuleb märkida, et ELTL artikli 17 lõikes 1 on ette nähtud, et liit austab ega piira staatust, mis riigisisese õiguse kohaselt on liikmesriikides kirikutel ja usuühendustel või -kogukondadel.
- 31 Selline säte ei tähenda aga siiski, et erinev kohtlemine, mis sisaldub riigisisestes õigusnormides, milles on ette nähtud teatavatele töötajatele puhkepäeva andmine selleks, et võimaldada neil tähistada usupüha, on direktiivi 2000/78 kohaldamisalast välistatud, ja et sellise erineva kohtlemise kooskõla nimetatud direktiiviga ei kuulu tõhusa kohtuliku kontrolli alla.
- 32 Nimelt esiteks on ELTL artikli 17 sõnastus sisuliselt sama Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsiooniga nr 11 kirikute ja mitteusulistele organisatsioonide staatuse kohta. Asjaolu, et viimast akti on sõnaselgelt nimetatud direktiivi 2000/78 põhjenduses 24, näitab aga selgelt, et liidu seadusandja on seda deklaratsiooni direktiivi vastuvõtmisel kindlasti arvesse võtnud (vt selle kohta 17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 57, ja 11. septembri 2018. aasta kohtuotsus IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punkt 48).

- 33 Teiseks on ELTL artiklis 17 tõepoolest väljendatud liidu neutraalsust küsimuses, kuidas liikmesriigid korraldavad oma suhteid kirikute ja usuühenduste või -kogukondadega (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 58, ja 11. septembri 2018. aasta kohtuotsus IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punkt 48). Põhikohtuasjas vaidlusaluste riigisiseste õigusnormide eesmärk ei ole aga korraldada liikmesriikide ja kirikute suhteid, vaid anda töötajatele, kes on teatavate kirikute liikmed, lisapuhkepäev, mis langeb kokku nendele kirikutele olulise usupühaga.
- 34 Järelikult tuleb Poola valitsuse esitatud vastuväide pädevuse puudumise kohta tagasi lükata.

Eelotsuse küsimuste analüüs

Kolm esimest küsimust

- 35 Kolme esimese küsimusega, mida tuleb uurida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 1 ja artikli 2 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et riigisiseste õigusnormide puhul, mille kohaselt on esiteks suur reede puhkepäev ainult nendele töötajatele, kes on teatavate kristlike kirikute liikmed, ja teiseks, et ainult nendel töötajatel on juhul, kui nad peavad sellel päeval töötama, õigus puhkepäevatasule, on tegemist otsese diskrimineerimisega usutunnistuse alusel. Kui sellele küsimusele vastatakse jaatavalt, küsib ta samuti, kas nendes riigisisestes õigusnormides ette nähtud meetmeid võib pidada vajalikeks meetmeteks teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitseks selle direktiivi artikli 2 lõike 5 tähenduses või erimeetmeteks usutunnistusega seotud halvemuse heastamiseks selle direktiivi artikli 7 lõike 1 tähenduses.
- 36 Esimesena 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.
- 37 Nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi selle direktiivi 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 kuulub usutunnistus, koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud teist inimest samalaadses olukorras.
- 38 Selles olukorras on oluline esiteks kindlaks teha, kas põhikohtuasjas vaidlusalused õigusnormid kohtlevad töötajaid erinevalt nende usutunnistuse alusel.
- 39 Selle kohta tuleb märkida, et ARG § 7 lõige 3 annab ainult nendele töötajatele, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed, õiguse puhkepäevale suurel reedel. Eeltoodust nähtub, et puhkepäevatasu, mida on ARG § 9 lõike 5 järgi õigus saada töötajal, kes täidab enda töökohustusi puhkepäeval, makstakse suurel reedel töökohustuste täitmise korral töötajatele ainult siis, kui nad on ühe nimetatud kiriku liikmed.
- 40 Järelikult näevad põhikohtuasjas vaidlusalused õigusnormid ette erineva kohtlemise, mis põhineb otseselt töötajate usutunnistusel. Nimelt teeb nendes õigusnormides ette nähtud eristuskaasid töötajatel otseselt vahet nende kuuluvuse järgi konkreetse usutunnistusse.
- 41 Teiseks tuleb kontrollida, kas selline erinev kohtlemine puudutab töötajate gruppe, kes on samalaadses olukorras.

- 42 Võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumise kindlakstegemiseks vajalikku olukordade samalaadsuse nõuet tuleb hinnata kõiki neid olukordi iseloomustavaid asjaolusid arvesse võttes ja lähtudes eelkõige kõnealuse eristamise kehtestanud riigisiseste õigusnormide esemest ja eesmärgist (vt selle kohta 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 89, ja 26. juuni 2018. aasta kohtuotsus MB (soovahetus ja vanaduspension), C-451/16, EU:C:2018:492, punkt 42).
- 43 Veel tuleb täpsustada, et esiteks ei ole nõutud mitte seda, et olukorrad oleksid identsed, vaid üksnes seda, et need oleksid samalaadsed, ning teiseks tuleb olukordade sellist samalaadsust hinnata mitte üldiselt ja abstraktselt, vaid asjaomasest juhtumist lähtudes ja konkreetset asjaomast tegevust silmas pidades (19. juuli 2017. aasta kohtuotsus Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Käesolevas asjas annab ARG § 7 lõige 3 suurel reedel 24tunnise järjestikuse puhkeaja ainult nendele töötajatele, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed. See säte kohtleb seega puhkepäeva andmisel erinevalt neid töötajaid ja kõiki ülejäänud töötajaid.
- 45 Selle kohta nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, et suurel reedel 24tunnise puhkeaja andmist töötajatele, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed, põhjendavad pädevad riigisisised ametiasutused selle päeva tähtsusega asjaomastele usukogukondadele.
- 46 Siiski, nagu nähtub eelotsusetaotlusest, ei sõltu suurel reedel puhkepäeva andmine töötajatele, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed, sellest, kas töötaja täidab sellel päeval konkreetse usutunnistusega seotud kohustusi, vaid üksnes töötaja formaalsest kuulumisest ühte nendest kirikutest. Töötaja võib selle puhkepäeva sisustada omal vabal valikul, näiteks puhkamise või vabaajategevusega.
- 47 Sellise töötaja olukord ei erine seejuures ülejäänud töötajate omast, kes soovivad samuti suurel reedel puhata või tegeleda vabaajategevusega, ainult et neile ei ole selleks vastavat puhkepäeva ette nähtud.
- 48 Ühtlasi nähtub ARG § 7 lõikest 3 koostoimes § 9 lõikega 5, et ainult need töötajad, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed, saavad suurel reedel töötamise korral puhkepäevatasu.
- 49 Seoses asjaoluga, et erinev kohtlemine on seotud rahalise hüvitisega, ja see on lahutamatu seotud suurel reedel puhkepäeva andmisega, tuleb samuti märkida, et mis puudutab sellise rahalise hüvitise maksmist, siis selles osas on ARG-s nimetatud kirikute liikmeks olevate töötajate olukord samalaadne ülejäänud töötajate olukorraga, olenemata sellest, kas viimased järgivad mingit usutunnistust või mitte.
- 50 Nimelt, nagu nähtub Euroopa Kohtu käsutuses olevast toimikust, siis sõltub nimetatud kiriku liikmeks olevale ja suurel reedel töötavale töötajale sellise hüvitise maksmine ainult selle töötaja formaalsest kuulumisest ühesse nendest kirikutest. Sellel töötajal on seega õigus nimetatud hüvitist saada, kui ta on suurel reedel töötanud, ilma et ta oleks tundnud kohustust või vajadust seda usupüha tähistada. Tema olukord ei erine järelikult ülejäänud töötajate omast, kes on töötanud suurel reedel ilma sellist hüvitist saamata.
- 51 Eeltoodust nähtub, et põhikohtuasjas vaidlusaluste riigisiseste õigusnormidega koheldakse samalaadseid olukordi erinevalt usutunnistuse alusel. Nendega nähakse seega ette otsene diskrimineerimine usutunnistuse alusel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.
- 52 Teisena tuleb kindlaks teha, kas selline otsene diskrimineerimine võib olla põhjendatud direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 või artikli 7 lõike 1 alusel.
- 53 Ühest küljest ei piira direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 kohaselt see direktiiv riigisisese õigusega sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.

- 54 Seda sätet vastu võttes soovis liidu seadusandja töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ennetada ja leevendada vastuolu ühelt poolt võrdse kohtlemise põhimõtte ja teiselt poolt vajaduse vahel tagada avalik kord, julgeolek ja rahvatervis, ennetada õigusrikkumisi ning samuti kaitsta isikute õigusi ja vabadusi, mis on demokraatliku ühiskonna toimimiseks vältimatult vajalikud. Liidu seadusandja otsustas, et teatavatel direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 5 loetletud juhtumitel ei ole direktiiviga kehtestatud põhimõtted kohaldatavad meetmetele, mis sisaldavad direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjustel erinevat kohtlemist, tingimusel et need meetmed on vajalikud nimetatud eesmärkide saavutamiseks (13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt, C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 55).
- 55 Kuna nimetatud artikli 2 lõige 5 näeb ette erandi diskrimineerimise keelu põhimõttest, siis tuleb seda tõlgendada kitsalt. Sama võib järeldada ka selle sätte sõnastusest (13. septembri 2011. aasta kohtuotsus Prigge jt, C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 56 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 56 Käesolevas asjas tuleb esiteks rõhutada, et põhikohtuasjas vaidlusalused meetmed, nimelt suure reede tunnustamine puhkepäevana nendele töötajatele, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed, ja neile töötajatele puhkepäevatasu maksmine, kui nad peavad töötama sellel puhkepäeval ettenähtud puhkeajal, on sätestatud riigisisese õigusega direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 tähenduses.
- 57 Teiseks, nagu märkis eelotsusetaotluse esitanud kohus, on töötajatele, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed, suurel reedel puhkepäeva andmise eesmärk arvesse võtta seda, millist erilist tähtsust omab nende kirikute liikmetele selle päevaga seotud usupüha tähistamine.
- 58 On aga selge, et usuvabadus on osa põhiõigustest ja -vabadustest, mida on tunnustatud liidu õiguses ja mõistest „usutunnistus“ tuleb aru saada nii, et see hõlmab nii *forum internum*'i, see tähendab veendumuste omamist, kui ka *forum externum*'i, see tähendab usu avalikku kuulutamist (vt selle kohta 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 28, ja 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Bougnaoui ja ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punkt 30). Eeltoodust nähtub, et Austria seadusandja eesmärk kuulub kindlasti nende eesmärkide hulka, mis on loetletud direktiivi 2000/78 artikli 2 lõikes 5.
- 59 Kolmandaks tuleb veel kindlaks teha, kas need meetmed on vajalikud asjaomaste töötajate usuvabaduse kaitsmiseks.
- 60 Selle kohta tuleb nentida, et nagu kinnitas Austria valitsus Euroopa Kohtus toimunud istungil, siis teiste töötajate, kes ei kuulu ARG-s nimetatud kirikutesse, võimalusega tähistada usupüha, mille toimumise aeg ei lange kokku ARG § 7 lõikes 2 nimetatud puhkepäevadega, on arvestatud Austria õiguses, küll mitte lisapuhkepäeva võimaldamisega, vaid põhimõtteliselt tööandjate hooldsuskohustuse raames oma töötajate ees, mis võimaldab viimastel vajaduse korral jääda töölt kõrvale teatavatel usutalitustel osalemiseks vajalikuks ajaks.
- 61 Eeltoodust nähtub, et selliseid riigisiseseid meetmeid nagu põhikohtuasjas ei saa pidada vajalikuks selleks, et kaitsta usuvabadust direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 5 tähenduses.
- 62 Teisest küljest tuleb kontrollida, kas selliseid õigusnorme nagu põhikohtuasjas saab põhjendada direktiivi 2000/78 artikli 7 lõike 1 alusel.
- 63 Eelmises punktis nimetatud sättest nähtub, et võrdse kohtlemise põhimõttega ei ole vastuolus see, kui liikmesriik säilitab või kehtestab tööelus täieliku võrdõiguslikkuse tagamiseks erimeetmed ükskõik millise selle direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud halvemuse ärahoidmiseks või heastamiseks.

- 64 Direktiivi 2000/78 artikli 7 lõike 1 konkreetne ja ainus eesmärk on lubada meetmeid, mis on küll esmapilgul diskrimineerivad, kuid mis püüavad kõrvaldada või vähendada ühiskondlikus elus esineda võivat tegelikku ebavõrdsust (vt analoogia alusel 30. septembri 2010. aasta kohtuotsus Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 33 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 65 Ühtlasi, määratledes individuaalsest õigusest tehtava mis tahes erandi ulatust, nagu näiteks võrdne kohtlemine, tuleb järgida proportsionaalsuse põhimõtet, mille kohaselt ei tohi erandid minna kaugemale sellest, mis on taotletavat eesmärki silmas pidades sobiv ja vajalik ning et võrdse kohtlemise põhimõtet sobitatakse nii palju kui võimalik sel viisil taotletava eesmärgi nõuetega (vt selle kohta 19. märtsi 2002. aasta kohtuotsus Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, punkt 39).
- 66 Käesoleval juhul ja ilma et oleks vaja kindlaks teha, kas asjaolu, et suur reede, mis näib olevat üks tähtsamaid päevi selle usutunnistuse jaoks, millesse kuuluvad ARG-s nimetatud kirikute liikmetest töötajad, ei ole puhkepäev, mida on nimetatud sama seaduse § 7 lõikes 2, kujutab endast halvemust nende tööelus direktiivi 2000/78 artikli 7 lõike 1 tähenduses, tuleb märkida, et põhikohtuasjas vaidlusaluseid riigisiseseid õigusnorme ei saa pidada sellisteks, mis sisaldavad erimeetmeid sellise „halvemuse“ heastamiseks, järgides seejuures proportsionaalsuse põhimõtet ja nii palju kui võimalik ka võrdsuse põhimõtet.
- 67 Nimelt, nagu on märgitud käesoleva kohtuotsuse punktis 60, siis põhikohtuasjas vaidlusalused sätted annavad suurel reedel 24tunnise puhkeaja töötajatele, kes on ARG-s nimetatud kiriku liikmed, samas kui teistesse usutunnistustesse kuuluvad töötajad, kelle olulised pühad ei lange kokku ARG § 7 lõikes 2 ette nähtud puhkepäevadega, saavad nende pühadega seotud usutalitustel osalemiseks töölt puududa põhimõtteliselt ainult oma töandja loal, milles nad on kokku leppinud viimase hoolsuskohustuse raames.
- 68 Eeltoodust nähtub, et põhikohtuasjas vaidlusalused meetmed lähevad kaugemale sellest, mis on vajalik eeldatava halvemuse heastamiseks ja nendega kehtestatakse erinev kohtlemine nende töötajate vahel, kes peavad täitma sarnaseid usutunnistusega seotud kohustusi, mis ei taga nii palju kui võimalik võrdsuse põhimõtte järgimist.
- 69 Kõiki eelnimetatud kaalutlusi arvestades tuleb kolmele esimesele küsimusele vastata, et:
- direktiivi 2000/78 artiklit 1 ja artikli 2 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et riigisiseste õigusnormide puhul, mille kohaselt on esiteks suur reede puhkepäev ainult nendele töötajatele, kes on teatavate kristlike kirikute liikmed, ja teiseks, et ainult nendel töötajatel on juhul, kui nad peavad sellel puhkepäeval töötama, õigus puhkepäevatasule, on tegemist otsese diskrimineerimisega usutunnistuse alusel, ning
 - nendes riigisisestest õigusnormides ette nähtud meetmeid ei saa pidada vajalikeks meetmeteks, selleks et kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi selle direktiivi artikli 2 lõike 5 tähenduses, ega ka erimeetmeteks usutunnistusega seotud halvemuse heastamiseks sama direktiivi artikli 7 lõike 1 tähenduses.

Neljäs küsimus

- 70 Neljanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas liidu õigust tuleb tõlgendada nii, et kuni asjaomane liikmesriik ei ole võrdse kohtlemise taastamiseks muutnud enda õigusnorme, milles on suurel reedel antud puhkepäev üksnes teatavate kristlike kirikute liikmetest töötajatele, on nende õigusnormide reguleerimisalas tegutseval eraõiguslikul töandjal kohustus anda ka enda ülejäänud töötajatele õigus puhkepäevale suurel reedel ja järelikult maksta neile ka puhkepäevatasu, kui nad peavad sellel päeval töötama.

- 71 Kolmele esimesele küsimusele antud vastusest nähtub, et direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus selline erinev kohtlemine usutunnistuse alusel, mis on kehtestatud põhikohtuasjas vaidlusalustes õigusnormides.
- 72 Siiski tuleb esiteks märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt ei saa direktiiv ise tekitada kohustusi eraõiguslikule isikule ja sellele ei saa järelikult tema vastu tugineda. Üle võtmata või ebaõigesti üle võetud direktiividele tuginemise õiguse laiendamine eraõiguslike isikute vaheliste suhete valdkonnale tähendaks nimelt, et liidule omistataks pädevus kehtestada vahetu õigusemõjuga kohustusi eraõiguslikele isikutele, samas kui tal on see pädevus üksnes valdkondades, milles tal on volitused võtta vastu määrusi (6. novembri 2018. aasta kohtuotsus Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, punkt 76 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 73 Seega ei saa eraõiguslike isikute vahelises vaidluses direktiivile tugineda selleks, et jätta kohaldamata liikmesriigi õigusnormid, mis on selle direktiiviga vastuolus (7. augusti 2018. aasta kohtuotsus Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 44).
- 74 Sellegipoolest tuleb teiseks märkida, et liikmesriigi kohtute ülesanne on kõiki riigisiseseid õigusnorme arvesse võttes ja riigisisese õigusega tunnustatud tõlgendamismeetodeid kohaldades otsustada, kas ja millises ulatuses saab riigisisest sätet tõlgendada kooskõlas direktiiviga 2000/78, ilma et seda riigisisest sätet tõlgendataks *contra legem* (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 71, ja 11. septembri 2018. aasta kohtuotsus IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punkt 63).
- 75 Juhuks kui – nagu näib tulenevat eelotsusetaotlusest – eelotsusetaotluse esitanud kohtul on võimatu sellist kooskõlalist tõlgendust kohaldada, tuleb kolmandaks täpsustada, et direktiivi 2000/78 endaga ei ole kehtestatud võrdse kohtlemise põhimõtet töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – põhimõte, mille allikaks on erinevad rahvusvahelised instrumendid ja liikmesriikide ühised põhiseaduslikud tavad –, vaid selle eesmärk on üksnes kehtestada nendes samades valdkondades üldine raamistik, et võidelda erinevatel alustel, sealhulgas usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise vastu, nagu nähtub selle direktiivi pealkirjast ja artiklist 1 (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 75, ja 11. septembri 2018. aasta kohtuotsus IR, C-68/17, EU:C:2018:696, punkt 67).
- 76 Usutunnistuse ja veendumuste alusel diskrimineerimise keeld on liidu õiguse üldpõhimõttena imperatiivne. Olles kehtestatud harta artikli 21 lõikes 1, on see keeld iseenesest piisav, et eraõiguslikel isikutel tekiks subjektiivne õigus, millele nad saavad liidu õiguse kohaldamisalasse jäävat valdkonda puudutavas vaidluses vahetult tugineda (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 76).
- 77 Mis puudutab harta artikli 21 imperatiivsust, siis ei eristu see artikkel põhimõtteliselt mitmetest aluslepingute sätetest, mis keelavad diskrimineerimise erinevatel alustel, isegi kui need diskrimineerimised tulenevad eraõiguslike isikute vahel sõlmitud lepingutest (17. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 77).
- 78 Järelikult, kui peaks ilmnema, et riigisiseseid õigusnorme ei saa tõlgendada kooskõnaliselt direktiiviga 2000/78, peab eelotsusetaotluse esitanud kohus siiski tagama töötajatele harta artiklist 21 tuleneva õiguskaitse ja selle artikli täieliku toime.
- 79 Neljandaks tuleb märkida, et Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast nähtub, et juhul kui on tuvastatud liidu õigusega vastuolus olev diskrimineerimine, ja kuni ei ole vastu võetud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, saab võrdsuse põhimõtte järgimine olla tagatud üksnes seeläbi, et ebasoodsamasse olukorda seatud gruppidele kuuluvatele isikutele antakse samad eelised, mis on

soodustatud gruppi kuuluvatel isikutel. Ebasoodsamas olukorras olevad isikud tuleb seada samasse olukorda kui soodsamas olukorras olevad isikud (9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 66 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 80 Sellisel juhul peab liikmesriigi kohus jätma kohaldamata mis tahes diskrimineeriva riigisisese sätte, ilma et ta peaks eelnevalt taotlema või ootama ära selle sätte tühistamist seadusandja poolt, ning kohaldama ebasoodsamas olukorras olevate isikute grupi suhtes samu norme, mida kohaldatakse teise gruppi kuuluvate isikute suhtes. Selline kohustus on liikmesriigi kohtul olenemata sellest, kas riigisiseses õiguses on olemas normid, mis talle selleks pädevuse annavad (9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 67 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 81 Seda lahendust saab kohaldada aga ainult kehtiva võrdluspunkti olemasolul (9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 68 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 82 Sellega on põhikohtuasjas tegemist, arvestades et ARG-s nimetatud kirikute liikmetele kohaldatav regulatsioon on liidu õiguse nõuetekohase kohaldamise puudumisel ainus kehtiv võrdluspunkt.
- 83 Seega, kuni liikmesriigi seadusandja ei ole vastu võtnud võrdset kohtlemist taastavaid meetmeid, peavad tööandjad tagama nendele töötajatele, kes ei kuulu ühessegi nendest kirikutest, samasuguse kohtlemise kui põhikohtuasjas vaidlusalustes õigusnormides on ette nähtud töötajatele, kes on ühe nimetatud kiriku liikmed.
- 84 Selle kohta tuleb rõhutada, et liikmesriigi asjakohastest õigusnormidest nähtub, et viimasena nimetatud töötajad peavad enda tööandjat teavitama sellest, et nad kuuluvad ARG-s nimetatud kirikusse, et tööandja teaks juba ette, et nad puuduvad suurel reedel töölt.
- 85 Järelikult, kuni õigusnorme ei ole kooskõlla viidud, peab tööandja andma vastavalt harta artiklile 21 nendele töötajatele, kes ei kuulu ühessegi nimetatud kirikusse, õiguse puhkepäevale suurel reedel, kui need töötajad on teavitanud enne seda päeva enda tööandjat soovist sellel päeval mitte töötada.
- 86 Eeltoodust nähtub samuti, et töötajal, kes ei kuulu ühessegi ARG-s nimetatud kirikusse, on õigus saada tööandjalt ARG § 9 lõikes 5 ette nähtud hüvitist, kui tööandja ei ole nõustunud tema taotlusega olla sellel päeval töötamisest vabastatud.
- 87 Viiendaks tuleb märkida, et tööandjatele pandud kohustused, millele on viidatud käesoleva kohtuotsuse punktides 85 ja 86, kehtivad üksnes seni kuni liikmesriigi seadusandja võtab vastu võrdset kohtlemist taastavad meetmed.
- 88 Nimelt, kuigi liikmesriigid on direktiivi 2000/78 artikli 16 kohaselt kohustatud tühistama kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid, ei pane see artikkel neile siiski kohustust võtta diskrimineerimiskeelu rikkumise korral konkreetseid meetmeid, vaid laseb neil ettetulevast olukorrast lähtudes vabalt valida taotletava eesmärgi saavutamiseks sobivate eri lahenduste vahel neile kõige sobivama lahenduse (vt selle kohta 14. märtsi 2018. aasta kohtuotsus Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, punktid 28 ja 30).
- 89 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb neljandale küsimusele vastata, et harta artiklit 21 tuleb tõlgendada nii, et kuni asjaomane liikmesriik ei ole võrdse kohtlemise taastamiseks muutnud enda õigusnorme, milles on suurel reedel antud puhkepäev üksnes teatavate kristlike kirikute liikmetest töötajatele, on nende õigusnormide reguleerimisalas tegutseval eraõiguslikul tööandjal kohustus anda ka oma ülejäänud töötajatele õigus puhkepäevale suurel reedel, kui töötajad on tööandjalt eelnevalt taotlenud olla sellel päeval töötamisest vabastatud, ja järelikult maksta neile ka puhkepäevatasu, kui tööandja on jätnud selle taotluse rahuldamata.

Kohtukulud

- ⁹⁰ Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (suurkoda) otsustab:

1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artiklit 1 ja artikli 2 lõiget 2 tuleb tõlgendada nii, et riigisiseste õigusnormide puhul, mille kohaselt on esiteks suur reede puhkepäev ainult nendele töötajatele, kes on teatavate kristlike kirikute liikmed, ja teiseks, et ainult nendel töötajatel on juhul, kui nad peavad sellel puhkepäeval töötama, õigus saada lisaks töötasule ka lisatasu tööülesannete täitmise eest sellel päeval, on tegemist otsese diskrimineerimisega usutunnistuse alusel.

Nendes riigisisestes õigusnormides ette nähtud meetmeid ei saa pidada vajalikeks meetmeteks, selleks et kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi selle direktiivi artikli 2 lõike 5 tähenduses, ega ka erimeetmeteks usutunnistusega seotud halvemuse heastamiseks sama direktiivi artikli 7 lõike 1 tähenduses.

2. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklit 21 tuleb tõlgendada nii, et kuni asjaomane liikmesriik ei ole võrdse kohtlemise taastamiseks muutnud enda õigusnorme, milles on suurel reedel antud puhkepäev üksnes teatavate kristlike kirikute liikmetest töötajatele, on nende õigusnormide reguleerimisalas tegutseval eraõiguslikul tööandjal kohustus anda ka oma ülejäänud töötajatele õigus puhkepäevale suurel reedel, kui töötajad on tööandjalt eelnevalt taotlenud olla sellel päeval töötamisest vabastatud, ja järelikult maksta neile lisaks töötasule ka lisatasu tööülesannete täitmise eest sellel päeval, kui tööandja on jätnud selle taotluse rahuldamata.

Allkirjad