



Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (suurkoda)

28. november 2023*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Üldise raamistiku kehtestamine võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keeld – Avalik sektor – Ametiasutuse töösisekord, millega keelatakse kanda töökohas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid – Islami pearätt – Neutraalsuse nõue kokkupuutumisel avalikkuse, ülemuste ja kolleegidega

Kohtuasjas C-148/22,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel tribunal du travail de Liège'i (Liège'i töökohus, Belgia) 24. veebruari 2022. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 2. märtsil 2022, menetluses

OP

versus

Commune d'Ans,

EUROOPA KOHUS (suurkoda),

koosseisus: president K. Lenaerts, asepresident L. Bay Larsen, kodade presidendid A. Prechal, K. Jürimäe, C. Lycourgos, F. Biltgen (ettekandja) ja N. Piçarra, kohtunikud M. Safjan, S. Rodin, P. G. Xuereb, I. Ziemele, J. Passer, D. Gratsias, M. L. Arastey Sahún ja M. Gavalec,

kohtujurist: A. M. Collins,

kohtusekretär: ametnik M. Krausenböck,

arvestades kirjalikku menetlust ja 31. jaanuari 2023. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

- OP, esindaja: *avocate* S. Gioe,
- Commune d'Ans, esindajad: *avocats* J. Uyttendaele ja M. Uyttendaele,
- Belgia valitsus, esindajad: C. Pochet, L. Van den Broeck ja M. Van Regemorter,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

- Prantsuse valitsus, esindajad: D. Colas, V. Depenne, A.-L. Desjonquères ja N. Vincent,
 - Rootsi valitsus, esindajad: O. Simonsson ja C. Meyer-Seitz,
 - Euroopa Komisjon, esindajad: B.-R. Killmann, D. Martin ja E. Schmidt,
- olles 4. mai 2023. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,
on teinud järgmise

otsuse

- 1 Eelotsusetaotluses palutakse tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79), artikli 2 lõike 2 punkte a ja b.
- 2 Taotlus on esitatud commune d'Ansi (Ansi kommuun; edaspidi „kommuun“) lepingulise töötaja OP ja kommuuni vahelises kohtuvaidluses viimase kehtestatud keelu üle töötajatel kanda mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis võivad väljendada nende ideoloogilist või maailmavaatelist kuuluvust või nende poliitilisi või usulisi veendumisi.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

- 3 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.“
- 4 Selle direktiivi artiklis 2 „Diskrimineerimise mõiste“ 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 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

6 Direktiiv 2000/78 on Belgia õigusesse üle võetud 10. mai 2007. aasta seadusega teatavate diskrimineerimise vormide vastu võitlemise kohta (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination; *Moniteur belge*, 30.5.2007, lk 29016) põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „diskrimineerimisvastane üldseadus“).

7 Selle seaduse artiklis 4 on sätestatud:

„Käesolevas seaduses kasutatakse järgmisi mõisteid:

1° töösuhted – suhted, mis hõlmavad muu hulgas töölevõtmist, tööle saamise tingimusi, töötingimusi ja töölt vabastamise eeskirju ning seda

– nii avalikus kui ka erasektoris;

[...]

4° kaitstavad kriteeriumid – vanus, seksuaalne sättumus, perekonnaseis, sünnipära, varaline seisund, usutunnistus või maailmavaateline veendumus, poliitiline veendumus, keel, praegune või tulevane tervises seisund, puue, füüsiline või geneetiline omadus, sotsiaalne päritolu;

[...]

6° otsene eristamine – olukord, mis tekib, kui ühte inimest koheldakse kaitstava kriteeriumi alusel vähem soodsalt, kui koheldakse, on koheldud või võidakse kohelda teist inimest võrreldavas olukorras;

7° otsene diskrimineerimine – ühe kaitstud kriteeriumi alusel otsene eristamine, mis ei ole II jaotise sätete alusel põhjendatud;

8° kaudne eristamine – olukord, mis tekib, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava võib asetada isikud, keda iseloomustab üks kaitstud kriteerium, teiste isikutega võrreldes konkreetsesse ebasoodsasse olukorda;

9° kaudne diskrimineerimine – ühe kaitstud kriteeriumi alusel kaudne eristamine, mis ei ole II jaotise sätete alusel põhjendatud;

[...]“.

8 Selle seaduse artikli 5 lõikes 1 on ette nähtud:

„Küsimustes, mis ei kuulu keelekogukondade või halduspiirkondade pädevusse, kohaldatakse käesolevat seadust kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes [...]“.

9 Diskrimineerimisvastase üldseaduse artiklis 7 on sätestatud:

„Mis tahes otsene eristamine kaitstava kriteeriumi alusel kujutab endast otsesest diskrimineerimist, välja arvatud juhul, kui selline otsene eristamine on objektiivselt põhjendatav õiguspärase eesmärgiga ning kui selle eesmärgi saavutamiseks võetud meetmed on asjakohased ja vajalikud.“

10 Selle seaduse artiklis 8 on sätestatud:

„1. Erandina artiklist 7 ning ilma et see piiraks käesoleva jaotise muude sätete kohaldamist, on artikli 5 lõike 1 punktides 4, 5 ja 7 loetletud valdkondades vanuse, seksuaalse sättumuse, usulise või maailmavaatelise veendumuse või puude alusel otsene eristamine põhjendatav üksnes oluliste ja määravate kutsenõuetega.

2. Olulise ja määrava kutsenõudega saab tegemist olla ainult siis, kui

- vanuse, seksuaalse sättumuse, usulise või maailmavaatelise veendumuse või puudega seotud konkreetne omadus on oluline ja määrav konkreetse kutsetegevuse laadi või konteksti tõttu, kus see tegevus toimub, ning
- nõue põhineb õiguspärasel eesmärgil ja on sellega proportsionaalne.

3. Kohtu ülesanne on igal üksikjuhul kontrollida, kas see omadus on oluline ja määrav kutsenõue.

[...]“.

11 Sama seaduse artikkel 9 on sõnastatud järgmiselt:

„Mis tahes kaudne eristamine kaitstud kriteeriumi alusel kujutab endast kaudset diskrimineerimist,

- välja arvatud juhul, kui kaudse eristamise aluseks oleval väliselt neutraalsel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, või
- välja arvatud juhul, kui puude alusel kaudse diskrimineerimise korral tõendatakse, et mõistlikke abinõusid ei ole võimalik rakendada.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

- 12 Põhikohtuasja kaebaja töötab kommuunis alates 11. aprillist 2016 ja alates 11. oktoobrist 2016 büroojuhataja ametikohal, kus ta täidab tööülesandeid ilma avaliku teenuse kasutajatega üldjuhul kokku puutumata (*back office*). Ta ei kandnud tööülesannete täitmisel oma usulisi veendumusi väljendada võivaid tunnuseid ega esitanud ühtegi sellekohast kirjalikku taotlust kuni 8. veebruarini 2021, mil ta palus luba hakata alates 22. veebruarist 2021 tööle pearätti kandma.
- 13 Kommuunivalitsus jättis 18. veebruari 2021. aasta otsusega selle taotluse rahuldamata ja keelas ajutiselt põhikohtuasja kaebajal kanda tööülesannete täitmisel oma usulisi veendumusi väljendavaid tunnuseid seni, kuni võetakse vastu üldnormid, mis käsitlevad selliste tunnuste kandmist kohaliku omavalitsuse haldusorganis.
- 14 Pärast põhikohtuasja kaebaja ärakuulamist tegi kommuunivalitsus 26. veebruaril 2021 teise otsuse, millega ta kinnitas kõnealust keeldu kuni selliste üldnormide vastuvõtmiseni.
- 15 Kommuunivolikogu muutis 29. märtsil 2021 oma töösisekorda ja lisas „tingimusteta neutraalsuse“ kohustuse töökohas, mis tähendab seda, et kõikidel kommuuni töötajatel on keelatud kanda töökohas mis tahes nähtavat tunnust, mis võib väljendada muu hulgas nende usulisi või maailmavaatelisi veendumusi, ükskõik kas nad puutuvad üldsusega kokku või mitte. Töösisekorra artiklis 9 on muu hulgas sätestatud:

„Töötajal on sõnavabadus, järgides neutraalsuse põhimõtet, diskreetsuse kohustust ja lojaalsuskohustust.

Töötaja peab järgima neutraalsuse põhimõtet, mis tähendab, et ta hoidub igasugusest usu levitamisest ja tal on keelatud kanda mis tahes silmatorkavaid tunnuseid, mis võivad väljendada tema ideoloogilist või maailmavaatelist kuuluvust või poliitilisi või usulisi veendumusi. See reegel kehtib nii üldsusega suhtlemisel kui ka suhetes oma ülemuste ja kolleegidega.

[...]“.
- 16 Põhikohtuasja kaebaja esitas mitu kaebust menetluse algatamiseks, et tuvastataks tema usuvabaduse rikkumine, ning esitas muu hulgas eelotsusetaotluse esitanud kohtule käesoleva kohtuotsuse punktides 13 ja 14 nimetatud kahe üksikotsuse ning põhikohtuasjas kõne all oleva töösisekorra muudatuse peale nõude rikkumise lõpetamiseks. Ta väidab oma nõude põhjendamiseks, et teda on usutunnistuse alusel diskrimineeritud.
- 17 Üksikotsuste kohta leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et põhikohtuasja kaebajal islami pearätti kandmise keelamine kujutab endast otseselt tema usutunnistusel põhinevat erinevat kohtlemist võrreldes kommuuni teiste töötajatega, sest töökohas muid veendumustele viitavaid tunnuseid, sealhulgas usulistele veendumustele viitavaid tunnuseid, mida kantakse diskreetselt, on kommuunis varem sallitud ja sallitakse ka praegu. Lisaks leiab kohus, et selline erinev kohtlemine ei ole põhjendatud oluliste ja määravate kutsenõuetega diskrimineerimisvastase üldseaduse artikli 8 tähenduses, kuna põhikohtuasja kaebaja täidab oma tööülesandeid peamiselt *back office*'is, ning seega on see otsene diskrimineerimine direktiivi 2000/78 tähenduses. Seetõttu asus kohus seisukohale, et põhikohtuasja kaebaja nõue on esimese üksikotsuse vastuvõtmise kuupäeva – s.o 18. veebruar 2021 – ja põhikohtuasjas kõne all oleva töösisekorra muudatuse vastuvõtmise kuupäeva – s.o 29. märts 2021 – vahele jääva ajavahemiku osas põhjendatud.

- 18 Nimetatud muudatuse kohta märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et selle eesmärk on tagada, et nii avaliku teenistuja toimingud kui ka tema välimus oleksid rangelt neutraalsed, olenemata tema tööülesannete laadist ja nende täitmise kontekstist. Kohus leiab, et kõnealuse muudatusega kehtestatud eeskirja puhul näib olevat tegemist kaudse diskrimineerimisega, kuna see on neutraalne, kuid kommuun kohaldab seda sõltuvalt asjaoludest erinevalt. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul on see eeskiri niisiis „tingimusteta“ põhikohtuasja kaebaja suhtes ja „kaasavam“ tema kolleegide suhtes, kellel on muud veendumused. Kohus lubas seetõttu põhikohtuasja kaebajal ajutiselt kanda tema usulisi veendumusi väljendada võivat nähtavat tunnust, kuid üksnes siis, kui ta töötab *back office*'is, mitte aga siis, kui ta puutub kokku kasutajatega või kui ta täidab avaliku võimu ülesandeid.
- 19 Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb siiski selles, kas selline töösisekorra säte, nagu on kõne all põhikohtuasjas ja mis kehtestab „tingimusteta neutraalsuse“ kõigile ametiasutuse töötajatele, isegi neile, kes ei puutu kokku kasutajatega, on direktiivi 2000/78 sätetega kooskõlas.
- 20 Neil asjaoludel otsustas tribunal du travail de Liège (Liège'i töökohus, Belgia) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

- „1. Kas [direktiivi 2000/78] artikli 2 lõike 2 punkte a ja b võib tõlgendada nii, et need lubavad ametiasutuses luua täiesti neutraalse ametialase keskkonna ning seega keelata [usulisi veendumusi väljendada võivate] tunnuste kandmise kõikidel töötajatel, ükskõik kas nad puutuvad üldsusega otseselt kokku või mitte?
2. Kas [direktiivi 2000/78] artikli 2 lõike 2 punkte a ja b võib tõlgendada nii, et need lubavad ametiasutusel luua täiesti neutraalse ametialase keskkonna ning seega keelata [usulisi veendumusi väljendada võivate] tunnuste kandmise kõikidel töötajatel, ükskõik kas nad puutuvad üldsusega otseselt kokku või mitte, isegi kui see neutraalne keeld näib puudutavat enamasti naisi ja võib seega kujutada endast varjatud soolist diskrimineerimist?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

- 21 Esimese küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkte a ja b tuleb tõlgendada nii, et kohaliku omavalitsuse haldusorgani sise-eeskiri, mis keelab üldiselt ja vahet tegemata selle haldusorgani töötajatel kanda töökohas mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, võib olla põhjendatud selle haldusorgani sooviga luua täiesti neutraalne ametialane keskkond.
- 22 Kõigepealt tuleb tähele panna, et esiteks hõlmab direktiivi 2000/78 artiklis 1 kasutatud mõiste „usutunnistus“ nii *forum internum*'it, see tähendab veendumuste omamist, kui ka *forum externum*'it, see tähendab usu avalikku väljendamist (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 28). Lisaks tuleb märkida, et selles artiklis on samaväärsetena nimetatud usutunnistust ja veendumusi, nagu ka ELTL artiklis 19, mille kohaselt võib Euroopa Liidu seadusandja astuda vajalikke samme, et vöidelda diskrimineerimisega muu hulgas „usutunnistuse või veendumuste“ alusel, või Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21, milles on erinevate diskrimineerimise põhjuste hulgas nimetatud „usutunnistust või

veendumusi“. Järelikult on selle direktiivi kohaldamisel mõisted „usutunnistus“ ja „veendumused“ käsitatavad ühe ja sama diskrimineerimispõhjuse kahe tahuna (15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 47).

- 23 Teiseks, kuna vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 3 lõikele 1 kohaldatakse seda direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kuulub selline säte nagu kommuuni töösisekorra artikkel 9, mis keelab töötajatel kanda töökohas muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid mis tahes nähtavaid tunnuseid, selle direktiivi kohaldamisalasse. Lisaks tuleb sellist sätet pidada direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses „töö saamise ja töö tingimuste“ hulka kuuluvaks.
- 24 Nende täpsustuste järel tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu esimene küsimus puudutab nii direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a, mis käsitleb „otsest diskrimineerimist“, kui ka direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b, mis käsitleb „kaudset diskrimineerimist“.
- 25 Sellega seoses tuleb meelde tuletada, et tööandja kehtestatud sise-eeskiri, mis keelab töökohas kanda üksnes silmatorkavaid ja suuremõdulisi tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, võib olla käsitatav usutunnistusel või veendumustel põhineva otsese diskrimineerimisena direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses, juhul kui selliste tunnuste kandmise kriteerium on lahutamatult seotud ühe või mitme kindla usutunnistuse või veendumusega (vt selle kohta 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punktid 72–78, ning 13. oktoobri 2022. aasta kohtuotsus S.C.R.L. (usuline riietus), C-344/20, EU:C:2022:774, punkt 31). Eelotsusetaotlusest siiski ei nähtu, et põhikohtuasjas kõne all oleva eeskirja puhul oleks tegemist sellise juhtumiga.
- 26 Seevastu tööandja kehtestatud sise-eeskiri, mis keelab töökohas kanda mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, ei kujuta endast niisugust otsest diskrimineerimist, kui see on vahet tegemata suunatud veendumuste mis tahes väljendamisele ning kohtleb kõiki ettevõtja töötajaid ühtemoodi, kohustades neid üldiselt ja vahet tegemata muu hulgas kandma neutraalset riietust, mis välistab selliste tunnuste kandmise (14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punktid 30 ja 32, ning 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 52).
- 27 Kuna igal isikul võivad olla usutunnistus või usulised, maailmavaatelised või spirituaalsed veendumused, ei kehtesta nimelt selline eeskiri juhul, kui seda kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata, erinevat kohtlemist, mis põhineks usutunnistuse või veendumustega lahutamatult seotud kriteeriumil (15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 52, ning 13. oktoobri 2022. aasta kohtuotsus S.C.R.L. (usuline riietus), C-344/20, EU:C:2022:774, punktid 33 ja 34).
- 28 Seega, välja arvatud juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus tuvastab, et vaatamata põhikohtuasjas kõne all oleva töösisekorra artikli 9 üldisele ja mitteeristavale sõnastusele, koheldi põhikohtuasja kaebajat erinevalt võrreldes teiste töötajatega, kellel väidatavalt lubati nende veendumusi, muu hulgas usulisi või maailmavaatelisi veendumusi, väljendava nähtava tunnuse kandmisega või muul viisil selliseid veendumusi avaldada, ja et teda on seetõttu direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses otseselt diskrimineeritud usutunnistuse või veendumuste alusel, tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul analüüsida, kas kommuuni töösisekorra artikli 9

eeskiri võib asetada teatava usutunnistuse või teatavate veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda, mis kujutab endast tegelikult selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses kaudset diskrimineerimist ühel neist põhjustest.

- 29 Sellega seoses nähtub Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikast, et tööandja kehtestatud sise-eeskiri, mis keelab töökohas kanda mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, võib kujutada endast kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist nimetatud sätte tähenduses, kui on tuvastatud, et selle eeskirjaga ette nähtud näiliselt neutraalne kohustus seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või teatavate veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda (vt selle kohta 14. märtsi 2017. aasta kohtuotsus *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 34, ning 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus *WABE ja MH Müller Handel*, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 59).
- 30 Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i kohaselt ei kujuta selline erinev kohtlemine endast siiski kaudset diskrimineerimist, kui see on õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatud ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud (15. juuli 2021. aasta kohtuotsus *WABE ja MH Müller Handel*, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 60).
- 31 Selle kohta tuleb märkida, et kuigi lõppastmes peab liikmesriigi kohus, kes on ainsana pädev asjaolusid hindama, tegema kindlaks, kas ja kuivõrd on põhikohtuasjas kõne all oleva töösisekorra säte nende nõuetega kooskõlas, on Euroopa Kohus, kelle ülesanne on anda liikmesriigi kohtule tarvilikke vastuseid, pädev andma põhikohtuasja toimikust ning talle esitatud kirjalikest ja suulistest seisukohtadest lähtudes juhiseid, mis võimaldavad liikmesriigi kohtul tema menetluses oleva konkreetse kohtuasja lahendada.
- 32 Esiteks, mis puudutab õiguspärase eesmärgi olemasolu tingimust, siis nähtub eelotsusetaotlusest, et kommuuni väitel on põhikohtuasjas kõne all oleva töösisekorra artikli 9 – milles on sätestatud, et kommuuni töötajatel on keelatud kanda mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, ükskõik kas nad puutuvad üldsusega kokku või mitte – eesmärk rakendada avaliku teenistuse neutraalsuse põhimõtet, mille õiguslik alus on Belgia põhiseaduse artiklid 10 ja 11, erapooletuse põhimõte ning riigi neutraalsuse põhimõte.
- 33 Sellega seoses peab igal liikmesriigil ja olenevalt olukorrast ka piirkondlikel riigisisestel üksustel neile antud pädevuse piires olema kaalutlusruum sellise avaliku teenistuse neutraalsuse kujundamisel, mida soovitakse töökohas edendada. Seega võib „tingimusteta neutraalsuse“ poliitikat, mida ametiasutus – käesoleval juhul kohalik omavalitsuse haldusorgan – soovib talle omases kontekstis ja oma pädevuse piires töötajatele rakendada, et luua oma asutuse sees täiesti neutraalne ametialane keskkond, pidada direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tähenduses õiguspärase eesmärgiga objektiivselt põhjendatuks. Põhjendatuks võib pidada ka seda, kui mõni teine ametiasutus otsustab talle omases kontekstis ja oma pädevuse piires teistsuguse neutraalsuse poliitika kasuks, milleks võib olla näiteks üldiselt ja vahet tegemata kohaldatav luba kanda nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, ja seda ka juhul, kui puututakse kokku kasutajatega, või näiteks niisuguste tunnuste kandmise keeld, mis on kohaldatav vaid olukordades, kus selliseid kokkupuuteid esineb.
- 34 Nimelt kehtestab direktiiv 2000/78 võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel üksnes üldise raamistiku, mis jätab liikmesriikidele ja olenevalt olukorrast piirkondlikele riigisisestele üksustele kaalutlusruumi, mis võimaldab neil võtta arvesse neile omast konteksti,

arvestades nende lähenemisviiside paljusust küsimuses, millise koha soovivad nad oma territooriumil omistada usutunnistusele või maailmavaatelistele veendumustele avalikus teenistuses. Liidu tasandil konsensuse puudumise tõttu liikmesriikidele ja olenevalt olukorrast piirkondlikele riigisisestele üksustele antud kaalutlusruum peab siiski käima käsikäes liikmesriikide ja liidu kohtute ülesandeks oleva kontrolliga, mille käigus tehakse eelkõige kindlaks, kas riigi, piirkondlikul või kohalikul tasandil võetud meetmed on põhimõtteliselt põhjendatud ja proportsionaalsed (vt selle kohta 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punktid 86 ja 88 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 35 Lisaks ilmneb direktiivist 2000/78, et liidu seadusandja ei ole ise sätestanud, 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 on jätnud sellise ühitamise liikmesriikide ja olenevalt olukorrast piirkondlike riigisiseste üksuste ning liikmesriikide kohtute hooleks (15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 87).
- 36 Järelikult võib sellist sätet nagu põhikohtuasjas kõne all oleva töösisekorra artikkel 9 pidada sätteks, millega taotletakse õiguspärast eesmärki direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i tähenduses.
- 37 Teiseks, nagu on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 30, peab selline sise-eeskiri, nagu on kõne all põhikohtuasjas, selleks, et seda ei kvalifitseeritaks „kaudseks diskrimineerimiseks“ direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses, olema tööandja taotletava eesmärgi õige kohaldamise tagamiseks ka sobiv. Käesoleval juhul eeldab see, et kommuuni kehtestatud „tingimusteta neutraalsuse“ eesmärki järgitakse tõepoolest järjepidevalt ja süstemaatiliselt ning et põhikohtuasjas kõne all oleva töösisekorra artiklist 9 tulenev keeld kanda mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaateliisi ja usulisi veendumusi, piirdub ainult sellega, mis on tingimata vajalik (vt selle kohta 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 68).
- 38 Sellega seoses tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtul kõigepealt kontrollida, kas kommuun taotleb seda eesmärki kõigi töötajate suhtes tõeliselt järjekindlalt ja süstemaatiliselt.
- 39 Seejärel tuleb märkida, et õiguspärast eesmärki tagada sellise „tingimusteta neutraalsuse“ poliitika kaudu, nagu on sätestatud põhikohtuasjas kõne all oleva töösisekorra artiklis 9, täiesti neutraalne ametialane keskkond on võimalik tulemuslikult saavutada üksnes siis, kui mingeid nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaateliisi või usulisi veendumusi, ei ole lubatud kanda juhul, kui töötajad puutuvad kokku avaliku teenuse kasutajatega 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 selle poliitika enda järjepidevuse (vt selle kohta 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 77). Selline eeskiri on seega vajalik.
- 40 Eelotsusetaotluse esitanud kohus peab kõiki selle eeskirja vastuvõtmise konteksti iseloomustavaid tunnuseid arvestades veel kaaluma asjaomaseid huve, võttes ühelt poolt arvesse kõnealuseid põhiõigusi ja aluspõhimõtteid, see tähendab käesoleval juhul õigust mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadusele, mis on tagatud põhiõiguste harta artikliga 10, ja millega kaasneb harta artiklis 21 tagatud usutunnistuse alusel diskrimineerimise keeld, ja teiselt poolt neutraalsuse põhimõtet,

mille kohaselt on asjaomase ametiasutuse eesmärk töökohaga piirduva kõnealuse eeskirjaga tagada ametiasutuse teenuste kasutajatele ja töötajatele ametialane keskkond, kus ei väljendata nähtavalt oma veendumusi, muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi.

- 41 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et kohaliku omavalitsuse haldusorgani sise-eeskiri, mis keelab üldiselt ja vahet tegemata selle haldusorgani töötajatel kanda töökohas mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, võib olla põhjendatud selle haldusorgani sooviga luua talle omases kontekstis täiesti neutraalne ametialane keskkond, tingimusel et see eeskiri on asjaomast konteksti ning erinevaid asjasse puutuvaid õigusi ja huve arvestades sobiv, vajalik ja proportsionaalne.

Teine küsimus

- 42 Teise küsimusega palub eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkte a ja b tuleb tõlgendada nii, et need lubavad ametiasutusel luua täiesti neutraalse ametialase keskkonna, keelates kõikidel selle asutuse töötajatel kanda nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas nende maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, ükskõik kas nad puutuvad üldsusega otseselt kokku või mitte, kui see keeld näib puudutavat enamasti naisi ja võib seega kujutada endast kaudset soolist diskrimineerimist.
- 43 Selle kohta tuleb meenutada, et eelotsusemenetluses valitsevast koostöövaimust tuleneb, et liikmesriigi kohtul tuleb kindlasti eelotsusetaotluses esitada täpsed põhjused, miks ta peab liidu õiguse teatavate õigusnormide tõlgendamise küsimustele antavat vastust vaidluse lahendamisel vajalikuks (27. veebruari 2018. aasta kohtuotsus Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, punkt 20 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 44 Vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale eeldab vajadus anda Euroopa Kohtu ja liikmesriikide kohtute koostöö raames liidu õiguse tõlgendus, mis oleks liikmesriigi kohtule tarvilik, et viimane järgib hoolsalt eelotsusetaotluse sisule esitatavaid nõudeid, mis on Euroopa Kohtu kodukorra artiklis 94 sõnaselgelt ära toodud (19. aprilli 2018. aasta kohtuotsus Consorzio Italian Management ja Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, punkt 21 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 45 Nii on esiteks vastavalt kodukorra artikli 94 punktile a tingimata vajalik, et eelotsusetaotluse esitanud kohus määratleks esitatud küsimuste faktilise ja õigusliku raamistiku või vähemalt selgitaks küsimuste aluseks olevaid faktilisi eeldusi. ELTL artiklis 267 sätestatud menetluse raames on Euroopa Kohus nimelt pädev otsustama liidu õigusnormide tõlgenduse üle üksnes nende asjaolude põhjal, mis liikmesriigi kohus on talle esitanud (2. märtsi 2023. aasta kohtuotsus Bursa Română de Mărfuri, C-394/21, EU:C:2023:146, punkt 60 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 46 Teiseks, nagu on sätestatud kodukorra artikli 94 punktis c, on tingimata vajalik, et eelotsusetaotlus sisaldaks selgitust, millistel põhjustel liikmesriigi kohus tõstatab liidu õigusnormide tõlgendamise küsimuse ning millist seost ta nende õigusnormide ja põhikohtuasjas kohaldatavate riigisiseste õigusnormide vahel näeb (2. septembri 2021. aasta kohtuotsus Irish Ferries, C-570/19, EU:C:2021:664, punkt 133 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 47 Veel tuleb rõhutada, et eelotsusetaotluses esitatud teave võimaldab nii Euroopa Kohtul anda tarviliku vastuse kui annab ka liikmesriikide valitsustele ja teistele huvitatud isikutele võimaluse esitada Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artikli 23 alusel oma seisukohad. Euroopa Kohus peab

kontrollima, et see võimalus oleks tagatud, võttes arvesse asjaolu, et selle õigusnormi kohaselt edastatakse asjaomastele pooltele ainult eelotsusetaotlused (2. septembri 2021. aasta kohtuotsus Irish Ferries, C-570/19, EU:C:2021:664, punkt 134 ja seal viidatud kohtupraktika).

- 48 Mis puudutab käesoleval juhul teises küsimuses mainitud võimalikku kaudset soolist diskrimineerimist, siis tuleb meenutada, et see põhjus kuulub Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23) – mille artikli 2 lõike 1 punktis b on sõnaselgelt määratletud kaudse soolise diskrimineerimise mõiste – kohaldamisalasse, mitte aga direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, mis on ainus õigusakt, mida selles küsimuses mainitakse.
- 49 Lisaks ei sisalda eelotsusetaotlus teavet, mis võimaldaks kindlaks määrata teise küsimuse aluseks oleva faktilise eelduse, ega põhjusi, miks vastus sellele küsimusele, mis täiendab esimesele küsimusele antavat vastust, on põhikohtuasja lahendamiseks vajalik.
- 50 Neil asjaoludel on teine küsimus vastuvõetamatu.

Kohtukulud

- 51 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 b

tuleb tõlgendada nii, et

kohaliku omavalitsuse haldusorgani sise-eeskiri, mis keelab üldiselt ja vahet tegemata selle haldusorgani töötajatel kanda töökohas mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, võib olla põhjendatud selle haldusorgani sooviga luua talle omases kontekstis täiesti neutraalne ametialane keskkond, tingimusel et see eeskiri on asjaomast konteksti ning erinevaid asjasse puutuvaid õigusi ja huve arvestades sobiv, vajalik ja proportsionaalne.

Allkirjad