

Usuline diskrimineerimine töökohal ja pearätte käsitlev Euroopa Kohtu praktika

Pr. Sophie Robin-Olivier
Sorbonne'i ülikooli õigusteaduskond
University Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Rahastab Euroopa Liidu õigusprogramm (2014-2020).
Selle ettekande sisu peegeldab ainult selle autori vaateid, mille eest vastutab üksnes ettekandja.
Euroopa Komisjon ei vastuta antud ettekandes sisalduva informatsiooni kasutamise eest..

1

Islamistliku peakatte või teiste usuliste sümbolite kandmine töökohal on Euroopas saanud kohtuvaidluste peamiseks allikaks

- *Töötajad vaidlustavad nende usuvabadust puudutavaid rikkumisi ning tuginevad oma õigusele olla kaitstud usulise diskrimineerimise eest.*
- *Tööandjad seisavad vastu usuliste sümbolite kasutamisele ning rõhutavad töökoha vajalikkust olla "neutraalne", et vastata klientide ja avalikkuse ootustele.*
- *«Eetilised» ettevõtted teevad oma töötajaid puudutavaid otsuseid religioossetest ettekirjutustest tulenevate nõuete alusel.*

2

Antud pinged on viimasel ajal jõudnud ka Euroopa Kohtu praktikasse ning need on järjest sagedased

- Euroopa Kohus, *Bougnaoui*, C-188/15 & *Achbita*, C-157/15 (2017)
 - Euroopa Kohus, *Egenberger*, C-414/16 (2018)
 - Euroopa Kohus, *IR*, C-68/17 (2018)
 - Euroopa Kohus, *Cresco Investigation*, C-193/17 (2019)
- Euroopa Kohus, *WABE ja Müller Handels*, C- 804/18 ja C-341/19 (2021)

3

WABE juhtum

WABE on mittetulunduslik ühendus, mis haldab laste päevakodusid Saksamaal. Organisatsioonil on üle 600 töötaja ning seal käib üle 3500 lapse.

Tegu on «erapooletu ja mitteusulise» organisatsiooniga.

Ajal, kui WABE eripedagoogist töötaja oli lapsepuhkusel, võttis WABE vastu „neutraalsuse nõude täitmise juhendi“.

Tööle naastes paluti töötajal eemaldada tema juukseid katnud pearätt.

Töötaja keeldus ning ta kõrvaldati ajutiselt töölt.

Uuesti tööle naastes kandis ta ikkagi pearätti ning talle tehti hoiatus, paludes peakate edaspidi eemaldada.

4

Müller Handelsi juhtum

MH Müller Handels on apteegikett Saksamaal.

Moslemiusuline MJ oli olnud müügikonsultant ja kassir aastast 2002.

Kui ta 2014. aastal emapuhkuselt tööle naasis, kandis ta islamistlikku pearätti.

Tööandja palus tal selle eemaldada ning töötaja keeldumisel vabastas ta töölt.

Töötaja asus seejärel ettevõttes teisele positsioonile, kus tal lubati pearätti kanda.

2016. aasta juunis paluti tal pearätt eemaldada. Ta keeldus seda tegemast ning ta saadeti koju.

2016. juulis paluti tal tööle tulla ilma tunnusteta, mis viitavad poliitilistele, maailmavaatelistele või usulistele veendumustele.

5

Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel

Artikkel 1

Eesmärk

Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.

6

Diskrimineerimisvastase seadusandluse eesmärk (EL õigus) Direktiivi põhjendus nr. 11

Diskrimineerimine usuliste veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimine võib õõnestada Euroopa Liidu toimimise lepingu eesmärkide saavutamist, ennekõike

- kõrge tööhõive ja sotsiaalkaitse saavutamist
- elatustaseme ja elukvaliteedi paranemist
- majandusliku ja sotsiaalse sidususe ja solidaarsuse saavutamist
 - inimeste vaba liikumist

7

Euroopa Kohtu kohtupraktika on tegelenud laia teemaderingiga

I- Usutunnistuse mõiste

II- Organisatsioonide õigused, kelle eetos põhineb usutunnistusel

III- Otsese ja kaudse diskrimineerimise mõisted

IV- Ettevõtete neutraalsuspoliitikate põhjendus

8

I- Usutunnistuse mõiste

Mõistet „usutunnistus“ tuleb direktiivi 2000/78/EÜ artikli 1 tähenduses tõlgendada selliselt, et mõiste hõlmab nii *forum internum*’i, st. usuliste veendumuste olemasolu, kui ka *forum externum*’i, st. usu avalikku kuulutamist.

Euroopa Kohus, *Achbita*, § 28

9

Religioosete ettekirjutuste sisu põhineb hinnangul, mis ei ole kohtu pädevuses

Euroopa Kohus, *Achbita & WABE*

Liikmesriigid ja nende asutused, sealhulgas kohtuvõimu asutused, peavad hoiduma kiriku või asjasse puutuva organisatsiooni eetose õiguspärasuse hindamisest, välja arvatud väga erandlikel juhtudel.

Euroopa Kohus, *Egenberger* (viide Euroopa Inimõiguste Kohtu kaasusele *Fernández Martínez v. Hispaania*, 2014)

10

II- Organisatsioonide eriõigused, kelle eetos põhineb usutunnistusel

Direktiiv 2000/78/EÜ, art. 4(2) § 1

“Kutsenõuded”

«Liikmesriigid võivad säilitada käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval jões olevad siseriiklikud õigusaktid või kehtestada uusi õigusakte, mis sisaldavad käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval kehtivaid siseriiklikke tavasid, **mille kohaselt kutsetegevuse puhul kirikutes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalikes või eraorganisatsioonides ei peeta isiku erinevat kohtlemist tema diskrimineerimiseks usutunnistuse või veendumuste alusel, kui isiku usutunnistus või veendumus on nimetatud tegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline õigustatav ja põhjendatud, organisatsiooni eetost silmas pidav kutsenõue.** Erineva kohtlemise rakendamisel võetakse arvesse liikmesriigi põhiseaduse sätteid ja põhimõtteid ning ühenduse õiguse üldisi põhimõtteid ning sellega ei tohiks õigustada diskrimineerimist mingil muul alusel.»

11

Direktiiv 2000/78/EÜ art. 4(2) § 2

«Kui käesoleva direktiivi muid sätteid järgitakse, ei piira see kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega ning vastavalt riigi põhiseadusele ja õigusaktidele toimivate avalike või eraorganisatsioonide õigust nõuda nende heaks töötavatelt isikutelt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni eetosele.»

12

Euroopa Kohus, Egenberger

The Evangelisches Werk (Saksamaa Luterliku Kiriku tütarorganisatsioon, mis taotleb eranditult heategevuslikke, heatahtlikke ja kiriklikke eesmärke) avaldas tähtajalise lepinguga ametikoha tööpakkumise seoses projektiga, mille raames tuli koostada paralleelne aruanne, mis puudutas ÜRO rahvusvahelist konventsiooni rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta.

Pakkumises märgiti: "Nõutav on kuulumine luterlikku kirikusse või kirikusse, mis on Saksamaa kristlike kirikute ühenduse liige".

Ms. Egenberger, kes ei kuulu ühessegi kirikusse, sai esimesest valikuvoorust edasi, kuid teda ei kutsutud intervjuule.

13

Kuidas hinnata artikli 4 lõike 2 arvestamist?

- 1) Erinev kohtlemine hõlmab endas otsest seost tööandja kehtestatud kutsenõude ja asjasse puutuva tegevuse vahel. See seos võib tuleneda tegevuste laadist (nt. kui selle raames tuleb osaleda kiriku või asjasse puutuva organisatsiooni eetose määratlemisel või panustada usu kuulutamise missiooni) või selle tegevuse kontekstist (nt. vajadus tagada kiriku või organisatsiooni usaldusväärne esindamine sellest väljaspool).
- 2) Kutsenõue peab olema kiriku või organisatsiooni eetose seisukohast „oluline, õiguspärane ja põhjendatud“.
- 3) Hinnatakse ka proportsionaalsuse põhimõttega kooskõlas olemist.

14

- „oluline“: sellisesse usku kuulumine või niisuguste veendumuste jagamine, millele põhineb asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetos, peab olema vajalik selle kutsetegevuse olulisuse tõttu asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetose kinnistamisel või tema õiguse autonoomiale teostamisel.
- „õiguspärane“: ei täida muud **eesmärki** kui asjasse puutuva kiriku või organisatsiooni eetos või tema õiguse autonoomiale teostamine.
- „kirik või organisatsioon, kes on selle nõude kehtestanud, on kohustatud asja faktilisi asjaolusid arvestades tõendama, et **tema eetose või tema õiguse autonoomiale kahjustamise väidetav oht on tõenäoline ja oluline**, mistõttu on sellise nõude kehtestamine tegelikult vajalik.

15

- proportsionaalsus

Kuigi erinevalt direktiivi artikli 4 lõikest 1 ei näe artikli 4 lõige 2 sõnaselgelt ette, et niisugune nõue peab olema proportsionaalne, sätestab see siiski, et erineval kohtlemisel tuleb järgida muu hulgas „ühenduse õiguse üldisi põhimõtteid“.

⇒ see nõue peab olema sobiv ega tohi minna kaugemale sellest, mis on seatud eesmärgi saavutamiseks vajalik.

Euroopa Kohus, *Egenberger*, § 68

Seos vajalikkusega ja õiguspärasuse nõuded?

16

I- Otsese ja kaudse diskrimineerimise mõisted

- Otsest diskrimineerimist vaadeldakse usulistel veendumustel põhineva diskrimineerimise raamistikus
- Kaudse diskrimineerimise mõistele ei pöörata erilist tähelepanu

17

Otsene diskrimineerimine usulistel veendumustel põhineva diskrimineerimise raamistikus

Otsese diskrimineerimise mõiste range tõlgendamine

See on selgelt nähtav, kui võrrelda Prantsusmaa kassatsioonikohtu küsimust *Bouagnaoui* kaasuse puhul ning selle ümbersõnastamist Euroopa Kohtu poolt

- „Lahutamatu seotud“ kriteeriumi kasutamist keelatud juhul, mis võib mõjutada vaid kaitstud grupi liikmeid, peaks lugema otseseks diskrimineerimiseks

Euroopa Kohus, *Dekker*, C-177/88, 1990; *Maruko*, C-267/06, 2008

- Võrdluse mõju meetod – võrreldud grupid

Euroopa Kohus, *Achbita*

18

Kas seda lahendust saab kohaldada, kui on keelatud **poliitiliste, maailmavaateliste või usulisi veendumusi väljendavate silmatorkavate ja suuremõduliste tunnuste kandmine?**

«Ebavõrdset kohtlemist, mis tuleneb sättest või tavast, mis põhineb kaitstud põhjusega – käesoleval juhul usutunnistuse või veendumustega – lahutamatuult seotud kriteeriumil, tuleb pidada otseselt sellel põhjusel põhinevaks.

...kui poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavate silmatorkavate suuremõduliste tunnuste kandmise kriteerium on lahutamatuult seotud ühe või mitme kindla usutunnistuse või veendumusega, toob tööandja poolt oma töötajatele kehtestatud keeld sellise kriteeriumi alusel neid tunnuseid kanda kaasa selle, et teatavaid töötajaid koheldakse nende usutunnistuse või veendumuste alusel vähem soodsalt kui teisi.

19

Euroopa Kohus, WABE § 52

Ettevõtte sise-eeskiri ei kujuta endast diskrimineerimist ... kuna see on vahet tegemata suunatud veendumusi väljendavatele mis tahes tunnustele ning **kohtleb samamoodi kõiki ettevõtja töötajaid**, kohustades neid **üldiselt ja vahet tegemata** eelkõige kandma neutraalset riietust, mis välistab selliste tunnuste kandmise.

Kuna **igal isikul** võivad olla usutunnistus või veendumused, ei kehtesta selline eeskiri juhul, kui seda kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata, erinevat kohtlemist, mis põhineks usutunnistuse või veendumustega lahutamatuult seotud kriteeriumil.

20

WABE nõudis ja ka saavutas selle, et töötaja lõpetas usulise risti kandmise

- Formaalselt kohaldati sise-eeskirja üldiselt ja vahet tegemata ettevõtte töötajate usulise kuuluvuse suhtes.
- Ei esinenud usulistel veendumusel põhinevat erinevat kohtlemist.

21

Euroopa Kohus, WABE § 53

«Seda järelust ei sea kahtluse alla kaalutlus (...). et teatud töötajad järgivad usuettekirjutusi, mis nõuavad teatud rõivaste kandmist. Kuigi sellise sise-eeskirja kohaldamine (...) tekitab niisugustele töötajatele erilist ebamugavust, ei mõjuta see asjaolu nimetatud punktis esitatud järelust (...), et seesama eeskiri, mis väljendab tööandja poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitikat, ei too üldjuhul kaasa töötajate erinevat kohtlemist, mis põhineb kriteeriumil, mis on lahutamatult seotud usutunnistuse või veendumustega direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses.»

22

Kaudse diskrimineerimise mõiste leebem versioon

Euroopa Kohus, *Achbita* (§ 34)

Võidakse tuvastada kaudne diskrimineerimine, kui näiliselt neutraalne kohustus ...
seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või veendumusega isikud
 ebasoodsamasse olukorda.»

Direktiiv 2000/78, art. 2(2) b)

«kaudseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava **seab** konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda»

23

Euroopa Kohus, *WABE*, § 59

Eelotsusetaotluse esitanud kohus: sise-eeskiri, mis keelab WABE töötajatel kanda poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid silmatorkavaid tunnuseid, kui nad puutuvad kokku lapsevanemate või lastega, puudutab praktikas teatud usutunnistusi rohkem kui mõningaid teisi...

...tuleb märkida, et selle kohtu tuvastatu kohaselt (...) puudutab kõne all olev eeskiri statistiliselt peaaegu eranditult naistöötajaid, kes kannavad islamiusu tõttu pearätti, mistõttu lähtub Euroopa Kohus eeldusest, et see eeskiri kujutab endast kaudselt usutunnistusel põhinevat erinevat kohtlemist.»

24

Mis on valdkonnaülene diskrimineerimine?

- Direktiivi 2000/78 põhjendus nr 3

«Rakendades võrdse kohtlemise põhimõtet, peaks ühendus vastavalt EÜ asutamislepingu artikli 3 lõikele 2 kaotama ebavõrdsuse ning edendama meeste ja naiste võrdõiguslikkust eelkõige seetõttu, et naised kannatavad tihti mitmekordse diskrimineerimise all.»

- Saksamaa kohus:

WABE poliitika mõjutab praktikas rohkem naisi kui mehi...

- Euroopa Kohus, WABE, § 58

«kaudse soolise diskrimineerimise kohta tuleb märkida (...), et see diskrimineerimise põhjus ei kuulu direktiivi 2000/78 – mis on ainus selles küsimuses viidatud liidu õigusakt – kohaldamisalasse. Seega ei ole vaja sellise diskrimineerimise esinemist analüüsida.»

25

IV- Ettevõtete neutraalsuspoliitikate põhjendus

- Oluline ja määrav kutsenõue?

- Neutraalsuse taotlemine kaudse diskrimineerimise „objektiivse põhjendusena“

- Proportsionaalsus

26

Direktiiv 2000/78, art. 4(1)

«Liikmesriigid võivad 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.»

27

Olulise ja määrava kutsenõude defineerimine

Mõiste 'oluline ja määrav kutsenõue' (...) viitab kutsetegevuse laadist või sellega liituvatest tingimustest tulenevale **objektiivsele** nõudele.

See aga ei hõlma **subjektiivseid kaalutlusi** nagu ettevõtte tahe võtta arvesse kliendi konkreetset soovi»

Euroopa Kohus, *Bougnoui*, § 40

28

Vastuseta küsimused

- Kas siseriiklik **seadusandlus** on nõutud? Mis peaks olema olulise kutsenõude allikas?
- Kas islamistliku pearäti eemaldamine on „kutsenõue“?
- ...

29

Neutraalsuse taotlemine kaudse diskrimineerimise objektiivse põhjendusena

«Soovi järgida suhetes nii era- kui avaliku sektori klientidega poliitiliselt, filosoofiliselt või religioosselt neutraalset poliitikat tuleb pidada õigustatuks.»

«Ettevõtja soov näidata klientide suhtes välja neutraalsust seotud ettevõtlusvabadusega, mida on tunnustatud harta artiklis 16, ning see on põhimõtteliselt õigustatud eelkõige juhul, kui selle eesmärgi saavutamine ettevõtja poolt puudutab vaid töötajaid, kes eeldatavasti puutuvad kokku tööandja klientidega.»

Euroopa Kohus, *Achbita*, § 37-38

30

«Tööandja soov näidata klientide suhtes välja neutraalsust on seotud ettevõtlusvabadusega, mida on tunnustatud harta artiklis 16, ning see on üldjuhul õiguspärane eelkõige siis, kui selle eesmärgi saavutamine ettevõtja poolt puudutab vaid töötajaid, kes eeldatavasti puutuvad kokku tööandja klientidega... »

Euroopa Kohus, *WABE*, § 63

31

Alates *WABE & Müller Handels* juhtumist peab tööandja esitama tõendeid ...

« ... kuigi tööandja soov järgida neutraalsuse poliitikat kujutab iseenesest õiguspärast eesmärki, ei ole see iseenesest piisav, et objektiivselt põhjendada kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist, kuna sellise põhjenduse objektiivsust saab kindlaks teha üksnes **tööandja tegeliku vajaduse** korral, mida ta peab tõendama.»

Euroopa Kohus, *WABE*, § 64

32

- « tööandja tegeliku vajaduse tuvastamisel võib esiteks arvesse võtta klientide või kasutajate õigusi ja õiguspärast ootust.»

EX: Lapsevanematel on õigus tagada oma lastele oma usuliste, filosoofiliste ja pedagoogiliste veendumuste kohane haridus ja õpetamine, mida on tunnustatud harta artiklis 14, ning nende soov lasta oma lastega tegeleda isikutel, kes ei väljenda lastega kokku puutudes oma usutunnistust või veendumusi, eelkõige selleks, et „tagada laste isiklik ja vaba areng usu, maailmavaate ja poliitika küsimustes“.

Teised «olulised» tõendid tööandja poolt: «eriline tähtsus on asjaolul, et tööandja on tõendanud, et sellise poliitilise, maailmavaatelise ja usulise neutraalsuse poliitika puudumine kahjustataks tema ettevõtlusvabadust, mida on tunnustatud harta artiklis 16, sest võttes arvesse tema tegevuse laadi või konteksti, milles see toimub, tekivad tema jaoks **ebasoodsad tagajärjed.**»

33

«tööandja ei ole kohustatud tõendama mitte ainult seda, et ta taotleb õiguspärast eesmärki, mis võib põhjendada kaudset ebavõrdset kohtlemist usutunnistuse või veendumuste alusel, vaid ka tõendama, et selle kõnealuse sise-eeskirja kehtestamise ajal **esines või praegu esineb selle eesmärgi kahjustamise piisavalt konkreetne oht, nagu ettevõttes konkreetsete probleemide tekkimise oht või tulu kaotamise konkreetne oht.**»

Euroopa Kohus, *Müller Handels*, § 85

34

Proportsionaalsuse hindamine

- Sidusus
- Vajalikkus
- Huvide tasakaal

35

Poliitikat tuleb järgida „järjepidevalt ja süstemaatiliselt“.

⇒ Tuleb esitada tõendid, et «oma klientidega kokku puutuvate personaliliikmete suhtes oli kehtestanud üldine ja ühetaoline poliitika, mis keelas poliitilisi, filosoofilisi või usulisi veendumusi väljendavate nähtavate tunnuste kandmise»

Euroopa Kohus, *Achbita*, § 40-41

36

Kui meetme eesmärk on neutraalsuse säilitamine ettevõttes ning seeläbi ka töötajate vaheliste konfliktide vältimine, mis tulenevad ettevõttes esinevatest erinevatest religioonidest ja kultuuridest, ning mida on eelnevalt mitmel korral ette tulnud...

...sidusus nõuab, et mingeid poliitilisi, maailmavaatelisi või usulisi veendumusi väljendavaid nähtavaid tunnuseid ei ole lubatud kanda, kui töötajad puutuvad kokku klientidega või puutuvad kokku üksteisega, «kuna **mis tahes tunnuse kandmine, isegi kui see on väikesemõõduline, seab ohtu meetmega väidetavalt taotletava eesmärgi saavutamise ja seab seega kahtluse alla neutraalsuse poliitika järjepideva kohaldamise.**»

Euroopa Kohus, *Müller Handels*, § 77

37

Vajalikkus

- Vajalikkuse printsiip nõuab, et tuleb kontrollida, kas keeld kanda mis tahes nähtavat tunnust või riietust, mida võidakse seostada mõne usulise või poliitilise või filosoofilise veendumusega, puudutab üksnes *töötajaid, kes suhtlevad klientidega*.

Euroopa Kohus, *Achbita*, § 42

- Kas mõistlik kohandamine on nõutav?

Tööandja peab võimalusel pakkuma töötajale töökohta, kus puudub vahetu kokkupuude klientidega, selle asemel, et ta töölt vabastada arvesse tuleb võtta «sisemisi piiranguid, mis ettevõtte suhtes kehtivad»

Ei põhjusta ettevõttele lisakoormust

38

Huvide tasakaal

Usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise keeld/ Vabadus tegeleda ettevõtlusega

Saksamaa kohtud soovisid, et võetaks arvesse Saksamaa põhiseadusest tuleneva usulise vabaduse kõrgel tasemel kaitset

Euroopa Kohus, *WABE & Müller Handels*

39

Riigisiseseid õigusnorme, mis kaitsevad mõtte-, veendumuste ja usuvabadust kui väärtust, millele kaasaegsed demokraatlikud ühiskonnad on juba paljude aastate vältel omistanud suure tähtsuse, võib võtta arvesse kui soodsamaid võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvaid sätteid direktiivi 2000/78 artikli 8 lõike 1 tähenduses, kui analüüsitakse seda, mis kujutab endast erinevat kohtlemist usutunnistuse või veendumuste alusel.

Näiteks kuuluvad artikli 8 lõikega 1 pakutud võimaluse alla riigisiseseid õigusnormid, mis seavad kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhineva erineva kohtlemise põhjendatuse sõltuvusse kõrgematest nõuetest kui direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkt i.

Euroopa Kohus, *WABE & Müller Handels*, § 89-90

40

Direktiivi 2000/78 artikkel 8 lõige 1 - miinimumnõuded

«Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted»

41

Kokkuvõte

- Euroopa Kohus on välja töötanud raamistiku lepitamaks usutunnistuse alusel diskrimineerimise keelamise ja ettevõtete vabaduse järgida "neutraalsuse" poliitikat
- Usutunnistuse alusel diskrimineerimise osas puudub laiapõhjaline arusaam ja rakendatakse pigem regressiivset lähenemist
 - Valdkonnaülest diskrimineerimist ei tunnustata
- Kohtupraktika hiljutised arengud nõuavad rangemat ja konkreetsemat

42