

Tartu Ülikool
Õigusteaduskond
Avaliku õiguse osakond

Karine Janov

**USU- JA VEENDUMUSVABADUSE PIIRAMINE TÖÖSUHETES EUROOPA LIIDU
RIIKIDES JA ÜHENDKUNINGRIIGIS**

Magistritöö

Juhendaja
PhD Carri Ginter

Tallinn
2024

SISUKORD

SISSEJUHATUS	3
1. USU- JA VEENDUMUSVABADUSE OLEMUS	8
1.1 Usu- ja veendumusvabadus Euroopa Liidu õigusraamistikus	8
1.2 Piirangud usulisele riietusele Euroopa Liidu riikides	14
1.3 Usulise riietuse piiramine kohtupraktikas	15
1.4 Neutraalsuspolitiikate rakendamine töösuhetes	21
2. USU- JA VEENDUMUSVABADUSE PIIRAMINE TÖÖSUHETES AVALIKUS SEKTORIS KEHTIVA KOHTUPRAKTIKA NÄITEL	24
2.1 Riiklik neutraalsus	24
2.2 Euroopa riikide lähenemised usuvabaduse piiramisele avalikus sektoris	25
2.2.1 Prantsusmaa	26
2.2.2 Belgia	28
2.2.3 Ühendkuningriik	29
2.2.4 Holland	30
2.3 Kohtupraktika usu- ja veendumusvabaduse piiramisel avalikus sektoris	32
2.3.1 Euroopa Inimõiguste Konventsiooni Artikkel 9 käsitlused	33
2.3.2 OP vs Commune d'Ans	38
3. USU- JA VEENDUMUSVABADUSE PIIRAMINE TÖÖSUHETES ERASEKTORIS KEHTIVA KOHTUPRAKTIKA NÄITEL	41
3.1 Euroopa riikide lähenemised usu- ja veendumusvabaduse piiramisele erasektoris	41
3.1.1 Prantsusmaa	41
3.1.2 Belgia	43
3.1.3 Ühendkuningriik	44
3.1.4 Holland	45
3.2 Kohtupraktika usu- ja veendumusvabaduse piiramisel erasektoris	47
3.2.1 Eweida ja teised vs. Ühendkuningriik	47
3.2.2 Achbita ja Bougnaoui ning L.F vs S.C.R.L.	48
3.2.3 IX vs WABE eV ja MH Müller Handels GmbH vs MJ	53
3.2.4 Õiguskriitika Euroopa Kohtu tõlgenduste suunal	56
KOKKUVÕTE	59
SUMMARY	65
KASUTATUD KIRJANDUS	71

SISSEJUHATUS

Inimõiguste tagamine on üheks tänapäeva riigi institutsiooni toimimise aluspõhimõtteid. Riigi kohustuseks on tagada elanike ja kodanike põhivajadused ning samuti kaitsta nende vabadusi. Kaasaegne töökeskkond on tihedalt seotud inimõigustega, sealhulgas õigusega usutunnistuse või veendumuste vabale väljendamisele. Neutraalsuspoliitika ettevõtetes, mis keelavad töötajatel kanda usulisi, maailmavaatelisi või poliitilisi veendumusi väljendavaid tunnuseid, on muutunud üha sagedasemaks. Neutraalsuspoliitika rakendamine töökohtades on muutunud oluliseks küsimuseks, mõjutades töötajate õigust väljendada oma usulisi veendumusi ning võimalikku diskrimineerimist selles kontekstis.

Usu- ja veendumusvabadus on demokraatia ja õigusriigi tugipunkt, tagades, et üksikisikud ei oleks sunnitud järgima üht kindlat religioosset või maailmavaatelist seisukohta. Euroopa Inimõiguste Kohus on kaasuses *Kokkinakis vs. Kreeka* selgitanud, et Euroopa Inimõiguste Konventsiooni (edaspidi ka EIÕK ja Konventsioon) Artiklis 9 sätestatud mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadus on üks demokraatliku ühiskonna alustalasid. See alustala on eluliselt vajalik kaitsmaks uskujate identiteeti ja elukontseptsiooni, kuid sama väärtuslik on see ka ateistidele, skeptikutele, agnostikutele ja ükskõiksetele.¹ Sarnaselt on oma eriala valik oluliseks osaks isikuvabadusest ja indiviidi eneseteostusest. Usu- ja veendumusvabadus on töökohal oluline, kuna see mitte ainult ei taga töötajate põhiõiguste austamist, vaid toetab ka avatust, mitmekesisust ja õiglast kohtlemist organisatsioonisiselt. Siiski pole see vabadus piiritu – seejuures tuleb austada ning silmas pidada ka teisi vastanduvaid huvisid.²

Käesolevas magistritöös analüüsitakse töökohas kohaldatavate neutraalsuspoliitika võimalikku mõju, eriti küsimustes, millal on nende kohaldamine võimalik ja kuidas on seda praktikat kujundanud Euroopa Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu seisukohad. Magistritöö eesmärk on analüüsida Euroopa Liidu Kohtu (edaspidi ka EK ja Euroopa Kohus), Euroopa Inimõiguste Kohtu (edaspidi ka EIK) lahendeid ja liikmesriikide praktikat ning õiguskirjandust, et mõista, kas ja millistel alustel võivad tööandjad kohaldada neutraalsuspoliitika, mis piiravad usu- ja veendumusvabaduse väljendamist. Samuti on plaan uurida, millised piirangud usuliste seisukohtade ja veendumuste väljendamiseks on Euroopa riikides kehtestatud ning milline on riikidele antud kaalutlusruum nende küsimuste reguleerimisel siseriiklikul tasandil.

¹ EIKo 14307/88, *Kokkinakis vs. Kreeka*, p 31.

² EIKo 42393/98, *Dahlab vs. Šveits*, p 2.

Magistritöös uuritakse, kuidas neutraalsuspoliitika erinevad erasektoris ja avalikus sektoris ning kuidas see võib mõjutada usutunnistuse ja veendumuste väljendamist.

Lähtuvalt magistritöö eesmärgist võib sõnastada neli põhilist uurimisküsimust järgmiselt:

1. Millised piirangud on seatud usu- ja veendumusvabadusele Euroopa Liidu riikides ja Ühendkuningriigis?
2. Kui suur rolli mängib riigi kaalutlusruum siseriiklike piirangute kehtestamisel, mis piiravad isikute usu- ja veendumusvabaduse ulatust?
3. Milliseid põhimõtteid peavad tööandjad järgima, et piirata usu- ja veendumusvabadust avaliku sektori töösuhetes?
4. Milliseid põhimõtteid peavad tööandjad järgima, et piirata usu- ja veendumusvabadust erasektori töösuhetes?

Teema on aktuaalne ja oluline, sest usu- ja veendumusvabaduse piiramist töösuhetes tuleb järjepidevalt liikmesriikides ette ning neutraalsuspoliitika on viimase aastakümne jooksul töökohtades aina populaarsemaks muutunud. See paratamatult tõstatab küsimuse, millise piirini ja milliste eelduste täitmisel on tööandjatel võimalus või ka kohustus töösuhetes selliseid küsimusi reguleerida. Teema aktuaalsust ilmestavad ka järjepidevalt Euroopa Kohtusse ja Euroopa Inimõiguste Kohtusse jõudvad kohtuasjad ning korduvad eelotsusetaotlused, mida liikmesriigid Euroopa Kohtule esitavad, ilmestades, et direktiivi kohaldamine on siseriiklike kohtute jaoks veel võõras ning vajadus ühiste juhiste järgi on suurem kui kunagi varem.

Eesti kontekstis on usu- ja veendumusvabaduse alased piirangud, eriti töösuhetes, veel võrdlemisi tundmatu maa. 2015. aastal jõudis ka Eesti ühiskondlikku arutellu näokatete keelustamise teema. 2016. aastal esitas Eesti Konservatiivse Rahvaerakonna (EKRE) fraktsioon riigikogule „burkakeelu“ eelnõu, mille eesmärgiks oli keelustada araabia kultuuridest pärinevate näokatete nagu *burka*³ ja *niqabi*⁴ kandmine avalikes kohtades. EKRE fraktsiooni aseesimees kommenteeris seejuures, et enamikes riikides põhjendatakse näokatete kasutamise keeldu rahvusliku julgeoleku kaalutlustega, sest see takistab isikute tuvastamist, eriti videomonitoringu puhul. Seejuures ei ole Eestis, nagu ka paljudes teistes Euroopa riikides varem olnud vajadust seda valdkonda seadusandlikult reguleerida, kuid arvestades kasvavat

³ Keha peast jalgadeni kattev riü islamiusulistel naistel. Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2018“ (Eesti Keele Sihtasutus, Tallinn, 2018). <https://www.eki.ee/dict/qs/qs.html> (28.04.2024)

⁴ Islamiusuliste naiste näörätik, mida kantakse hidžaabi osana: *Ibid*.

immigratsioonikriisi, asüülitaotlejate hulka ja terrorismiohtu, on sellest nüüd saanud põletavam küsimus.⁵ Erinevad pagulasorganisatsioonid leidsid aga, et nn „burkakeeld“ on vastuolus isikute põhiõiguste ja Euroopa ja Eesti seadustega. Nende hinnangul on eelnõu sidumine Istanbuli konventsiooni ehk naistevastase ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise lepinguga, millele keeldu põhjendades suures osas toetutakse, vastuolus hea õigusloome tavadega. Samuti tekitas organisatsioonides arusaamatust, kuidas saab näokatete kandmist seostada üldiste käitumisnõuete kehtestamisega, kui sellist mõistet Eesti õigusruumis varem eksisteerinud ei ole. Peale selle leidsid pagulasorganisatsiooni veel, et sotsiaalsed tavad ja kombes on ajas muutuvad nähtused, mistõttu nende seadustega reguleerimine ei oleks kooskõlas "demokraatliku õigusriigi põhimõtetega".⁶ Eelnõu ettepanek sai laialdaselt kriitikat ka avalikkuselt ning samuti ei olnud sellel eeldatavat toetust Riigikogus. 2017. aastal otsustas EKRE fraktsioon eelnõu siiski tagasi võtta.⁷ Sellest hoolimata on aga tõenäosus, et Eesti tööandjatel tekib tulevikus vajadus reguleerida usu- ja veendumusvabadust töösuhetes, siiski üsna suur, pidades silmas pidevalt globaliseeruvat siseriikliku ja üleüldist maailmapilti.

Euroopa Kohus on leidnud, et direktiivi 2000/78 Artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et selles kasutatud sõnad „usutunnistus või veendumused“ väljendavad ühtainsat diskrimineerimispõhjust, mille alla kuuluvad nii usulised veendumused kui ka maailmavaatelised või vaimsed veendumused. Sealjuures on Euroopa Kohus meelde tuletanud, et kohtupraktikast nähtuvalt tuleb usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise põhjust eristada poliitilistest või muudest arvamustest tulenevast põhjustest.⁸ Käesolevas töös käsitletakse usu- ja veendumusvabadust usku ja veendumusi väljendava sümbolika üleselt, st mitte analüüsides usku või veendumuste väljendamist kui eraldiseisvaid õigusi, vaid kui ühe põhiõiguse kahe erineva tahuna. Veendumusvabadus on küll miski, mis ei ole Euroopa Inimõiguste Kohtust ega Euroopa Kohtu kohtupraktikast iseseisvalt veel tõlgendamist leidnud, kuid analoogia korras on usuvabaduse osas võetud seisukohad rakendatavad ka veendumustele põhinevatele hoiakutele.

⁵ EKRE tahab Eestis burkakeeldu kehtestamist. (12.10.2016). ERR. <https://www.err.ee/575413/ekre-tahab-eestis-burkakeeldu-kehtestamist> (26.04.2024).

⁶ Pagulasorganisatsioonid: burkakeeld rikub inimõigusi, ministeeriumi põhjendused ei pea vet. (23.12.2015). ERR. <https://www.err.ee/551372/pagulasorganisatsioonid-burkakeeld-rikub-inimoigusi-ministeeriumi-pohjendused-ei-pea-vett> (26.04.2024)

⁷ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments and the State of Play. Open Society Institute, 2022, lk 69. <https://books.google.ee/books?id=f8RIOAEACAAJ> (26.04.2024)

⁸ EKo C-344/20, L.F vs SCRL, ECLI:EU:C:2022:774, p 24-27.

Töö esimeses peatükis seletatakse, mida kujutab endast usu- ja veendumusvabadus ning uuritakse, millised piirangud eksisteerivad usu- ja veendumusvabadusele Euroopa Liidu riikides. Samuti analüüsitakse Euroopa Liidu õigusraamistiku, eelkõige Euroopa Parlamendi ja Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, fookusega selgitada välja, mis on selle direktiivi olulisus käesoleva uurimuse kontekstis ning miks see mängib rolli töökohal neutraalsuspoliitikate rakendamisel ja selle tulemusel tõusetuvastes küsimustes. Lähemalt selgitatakse direktiivis defineeritud otsese ja kaudse diskrimineerimise põhimõtet ja selle piiranguid. Seejärel arutletakse Euroopa Inimõiguste Kohtu kohtupraktika näitel, mida tõlgendatakse usku või veendumust väljendava sümbolina ning kuidas on Euroopa Inimõiguste Kohus hinnanud liikmesriikides usulisele või veendumusi väljendavatele sümbolitele kehtestatud piiranguid.

Teises peatükis liigutakse edasi usu- ja veendumusvabaduse piiramise juurde avaliku sektori töösuhetes. Lähemalt vaadeldakse nelja riigi seadusandlust ning hoiakuid: Prantsusmaa, Belgia, Hollandi ning Ühendkuningriigi. Samuti selgitatakse riikliku neutraalsuse rolli ja kujunemislugu, millel on avaliku sektori töösuhetes keskne roll. Vaatluse alla võetakse Euroopa Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu kohtulahendid avaliku sektori töösuhete alastes lahendites, milles käsitletakse usu- ja veendumusvabaduse piiramist, eesmärgiga välja selgitada, millised on kohtute tõlgendused Euroopa Inimõiguste Konventsiooni (edaspidi ka Konventsioon) Artiklist 9 tulenevate õiguste tagamisel ning liidu õiguse kohaldamisel.

Seejärel liigutakse kolmanda peatüki juurde, kus analüüsitakse usu- ja veendumusvabaduse piiramist erasektori töösuhetes sarnaselt teisele peatükile. Taaskord võetakse aluseks olukord neljas eelnevalt mainitud riigis ning seejärel liigutakse asjakohase kohtupraktika juurde, eesmärgiga selgitada välja, millised juhised neutraalsuspoliitikate rakendamisele tulenevad erasektori töösuhetes usu- ja veendumusvabaduse alastest lahenditest ning kuidas Euroopa kohtuinstantsid on täpsustanud Euroopa Liidu õigusest ja Konventsioonist tulenevaid nõudeid. Samuti keskendutakse kohtute tõlgendusele diskrimineerimise hindamisel ja ettevõttesiseste reeglite, mis keelavad usutunnistuse ja veendumusi väljendavate tunnuste kandmise, rakendamisele vastavalt Euroopa Liidu õigusraamistikule, otsides seeläbi vastuseid püstitatud uurimisküsimustele.

Selleks, et uurida, millistel alustel võib töösuhetes piirata use- ja veendumusvabaduse väljendamist, kasutatakse magistritöös õigusdogmaatilist meetodit. Autor kasutab üksnes

tekstiaallikaid ning piirdub normikeskse lähenemisega. Konkreetsemalt analüüsitakse õiguskirjandust, Euroopa Kohtu praktikat, mis käsitleb liikmesriikide pöördumisi EL-i õiguse tõlgendamisel, ja Euroopa Inimõiguste Kohtu praktikat seoses üksikisikute pöördumistega, kus liikmesriigid on nende hinnangul rikkunud üksikisikute õigust usu- ja veendumusvabaduse praktiseerimisel töösuhetes. Lähema vaatluse alla on võetud nelja riigi lähenemised usu- ja veendumusvabaduse piiramisel töösuhetes: Prantsusmaa, Belgia, Holland ja Ühendkuningriik. Valimisse on kaasatud nimetatud riigid tulenevalt asjaolust, et neis riikides on neutraalsuspoliitikate kohaldamine levinud praktika nii erasektoris kui ka avalikus sektoris ning tegemist on vastanduvate lähenemistega usu- ja veendumusvabaduse reguleerimisele, Prantsusmaa ja Belgia esindades rangemat lähenemist ning Holland ja Ühendkuningriik tasakaalustades avatuma suhtumisega. Seega annab nende riikide lähem vaatlemine hea ettekujutuse usu- ja veendumusvabaduse piiramise põhjendustest ja erinevustest riiklike lähenemiste vahel. Magistritöös keskendutakse just viimastel aastakümnetel sõnastatud standarditele ja analüüsitakse olulisemaid ELK-i ja EK-i otsuseid, et kaardistada praeguseid arenguid. Magistritöö ei analüüsi mõne konkreetse usundi ega veendumuse väljenduse piiramist, vaid läheneb usu- ja veendumusvabadusele põhiõiguse üleselt. Samuti ei analüüsi magistritöö Euroopa Liidu õigusaktide ülevõtmist liikmesriikides ega nende kooskõla siseriikliku seadusandlusega.

Tegemist on võrdlemisi väheuuritud valdkonna ja teemaga Eestis, mis võib olla põhjendatud teema piiratud rakendusega ühiskonnas ning nõ tungiva valukoha puudumisega. Varasemalt on sellel teemal kaitstud uurimistöö Tartu õigusteaduskonnas 2018. aastal, mis kandis pealkirja “Ususümbolite kasutamise piiramise õiguspärasus Euroopa õiguses”.

Märksõnad: töösuhted, põhiõigused, usuvabadus, Euroopa Liidu õigus, diskrimineerimine.

1. USU- JA VEENDUMUSVABADUSE OLEMUS

1.1 Usu- ja veendumusvabadus Euroopa Liidu õigusraamistikus

Eesti Vabariigi põhiseaduse § 40 sätestab: „Igaühel on südametunnistuse-, usu- ja mõttevabadus“.⁹ Sarnane sõnastus on ka rahvusvahelistes inimõiguslepingutes nagu näiteks Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni (ÜRO) inimõiguste ülddeklaratsiooni Artiklis 18¹⁰, ÜRO kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvahelises paktis Artiklis 18¹¹ (ICCPR), Euroopa inimõiguste konventsiooni Artiklis 9¹² ja ka Euroopa Liidu põhiõiguste hartas Artiklis 10^{13,14}. Nende sätete eesmärk on tagada kõigile isikutele usu- ja veendumusvabadus.

Iga põhiõiguste riive peab olema põhiseadusega kooskõlas, piirangul peab eksisteerima seaduslik alus, see peab olema demokraatlikus ühiskonnas vajalik ega tohi moonutada piiratud õiguste ja vabaduste olemust. Lisaks peab piirang olema ka põhjendatud ja proportsionaalne taotletava eesmärgiga.¹⁵ Kuigi usu- ja veendumusvabaduse puhul on tegemist inimõigusega, ei ole selle väljendamine piiramatut vabadust. Piiramatut on usu- ja veendumusvabadus vaid nii-öelda sisemise sfääris, mille kohta kasutatakse ladina terminit *forum internum*. Sisuliselt tähendab see absoluutset vabadust omada ja vahetada/muuta oma usku ja veendumusi.¹⁶ Tegemist on reservatsioonita põhiõigusega ehk absoluutse õigusega. Samamoodi nagu on kaitstud absoluutne õigus mis tahes vaadetele, on kaitstud ka õigus olla ilma vaadeteta, neist loobuda või neid muuta.¹⁷ Usu ja veendumuse väljendamine kuulub nõ välisesse sfääri, mille kohta kasutatakse ladina terminit *forum externum*, ning mis hõlmab endas ka usu ja usutalituste täideviimist.¹⁸ See välimine vabadus on aga piiratud.¹⁹

⁹ Eesti Vabariigi põhiseadus. RT I, 15.05.2015, 2.

¹⁰ ÜRO Inimõiguste ülddeklaratsioon, 1948.

¹¹ Kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt. RT II 1993, 10, 11.

¹² Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. RT II 2010, 14, 54.

¹³ Euroopa Liidu põhiõiguste harta nr 2012/C 326/02, 26.10.2012. – ELT C 326/391.

¹⁴ Kiviorg, M. jt. Inimõigused. Õiguskantsleri kantselei. Tallinn: 2022, lk 651.

¹⁵ Borowski, M. Absoluutsed õigused ja proportsionaalsus. Riigiõiguse aastaraamat 2020, lk 138–139.

¹⁶ Kiviorg, M. jt, lk 658.

¹⁷ Madise, Ü jt (toim.). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2020. Paragrahv 40.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Kiviorg, M. jt, lk 660.

EIÕK Artikli 9, mis sätestab mõtte- südametunnistuse- ja usuvabaduse, lõige 1 ja 2 sätestavad järgnevalt:

1. *Igäihel on õigus mõtte-, südametunnistuse ja usuvabadusele; see õigus kätkeb vabadust muuta oma usku või veendumusi, samuti vabadust kuulutada usku või veendumusi nii üksi kui ka koos teistega, avalikult või eraviisiliselt kultuse, õpetamise, tava ja kombetalituse kaudu.*
2. *Vabadust kuulutada oma usku või veendumusi võib piirata üksnes seaduses ettenähtud kitsendustega ja kui see on demokraatlikus ühiskonnas vajalik ühiskondliku turvalisuse huvides, avaliku korra, tervise või kõlbluse või kaasinimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.*“

Sarnaselt on see sätestatud ICCPR-i artikli 18 lõikes 3 ning EL-i põhiõiguste harta artikli 10 lõikes 1 ja artikli 52 lõikes 1. Ka Euroopa Inimõiguste Kohus on toonud välja, et terminid väljendamine (ingl. keeles *manifestation*) ja praktiseerimine (ingl. keeles *practice*) ei kaitse sugugi kõiki tegevusi, mis võivad olla motiveeritud usust või veendumustest. Seega väljendused, mis ei väljenda usku või veendumust, ei ole hõlmatud artikli 9 kaitsealaga.²⁰

Üldiselt sisustatakse usu ja usutalituse mõisteid avaralt, et mitte piirduda vaid traditsiooniliste ja harjumuspäraste uskude ja usutalitustega. Usu ja usutalituse täitmise vabadus ei hõlma siiski ainult usulisi talitusi kitsamas vaates (nt palvetamine, jumalateenistus), vaid hõlmab ka näiteks sakraalehitiste rajamist, usulise riietuse kandmist (nt mosleminaiste *burka*, *hijab*; sikhi meeste *dastar* (turban), *kara* (käevõru, mida kannavad nii mehed kui ka naised), *kirpan* (nuga) ja toidu tarvitamist jne. Samuti hõlmab usu- ja veendumusvabadus ÜRO 1981. aasta deklaratsiooni kohaselt, mis sätestab kõigi sallimatuse ning diskrimineerimise vormide likvideerimise usu või veendumuse alusel, nt õigust luua heategevuslikke ning humanitaarseid institutsioone; levitada religioonialast kirjandust; jagada usuõpetust selleks sobivates kohtades; pidada pühasid vastavalt oma religiooni nõuetele ja viia läbi tseremooniaid ning koolitada, määrata või valida ka usuliidreid.²¹ *Forum internum*’i ja *forum externum*’i eristamine nii teoorias kui ka praktikas on olnud problemaatiline. Seega on võimalik, et sügavate usuliste veendumuste väljendamise piiramine võib riivata kõnealust vabadust ka selle absoluutses sfääris, kuna need kaks sfääri on omavahel tihedalt seotud, mistõttu tuleb neid kahte mõõdet vaadelda koos.²²

²⁰ EIKo 7050/75, *Arrowsmith vs. Ühendkuningriik*, p 71.

²¹ *Madise*, Ü jt, paragrahv 40.

²² Bielefeld, H., Ghanea, N., Wiener, M. *Freedom of Religion or Belief: An International Law Commentary*. Oxford: Oxford University Press 2016, lk 93.

Euroopa Inimõiguste Kohus on otsuses *Sahin vs Türgi* viidanud, et kuigi südametunnistuse ja -usuvabadus on üks "demokraatliku ühiskonna" alustalasid, ei kaitse Konventsiooni Artikkel 9 siiski igat usust või veendumusest inspireeritud tegevust. Demokraatlikes ühiskondades, kus elanikkonna seas eksisteerib mitmeid erinevaid religioone, võib olla vajalik piirata usuvabaduse avaldamist, eesmärgiga tasakaalustada erinevate gruppide huve ja tagada kõigi veendumuste ja uskumuste austamine. See tuleneb nii Artikli 9 lõikest 2 kui ka riigi positiivsetest kohustustest vastavalt Konventsiooni Artiklile 1, tagamaks kõigile oma jurisdiktsiooni all eksisteerivatele isikutele selles määratletud õigused ja vabadused.²³

Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, mis käsitleb võrdse kohtlemise põhimõtet tööhõives ja elukutseõppes, võeti vastu 27. novembril 2000. See direktiiv on suunatud diskrimineerimise vastu võitlemisele tööhõives ja elukutseõppes ning keelab diskrimineerimise mitmetel põhjustel, sealhulgas usulise veendumuse alusel. Direktiiv keelab otsese ja kaudse diskrimineerimise usulise veendumuse, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel tööhõives ja elukutseõppes. Direktiiv rõhutab ka võrdse kohtlemise põhimõtet, mis hõlmab võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist tööturul. Samuti kaitseb see usulise veendumusega seotud diskrimineerimise eest, milleks loetakse usulistest tõekspidamistest, veendumustest või praktikatest tulenevat seisukohta. Lisaks julgustab see direktiiv liikmesriike võtma vastu meetmeid võrdsete võimaluste edendamiseks tööhõives ja elukutseõppes ning tagab õiguskaitsemeetmed diskrimineerimise ohvritele, võimaldades neil pöörduda kohtusse ja nõuda hüvitist. Liikmesriigid peavad kehtestama tõhusad, proportsionaalsed ja erapooletud meetmed, et kaitsta isikuid diskrimineerimise eest, ning võivad luua diskrimineerimisvastaseid organeid nende õiguste kaitseks.²⁴

Direktiivi preambuli punkt 3 sätestab, et rakendades võrdse kohtlemise põhimõtet, peaks ühendus vastavalt Euroopa Ühenduse (edaspidi ka EÜ) asutamislepingu artikli 3 lõikele 2 seadma eesmärgiks ebavõrdsuse kaotamise ning edendama meeste ja naiste võrdõiguslikkust eelkõige seetõttu, et naised kannatavad tihti erinevate diskrimineerimise vormide all. Punkt 9 lisab, et tööle saamine ja kutsealale pääsemine on isikutele võrdsete võimaluste tagamisel otsustava tähtsusega ning aitab oluliselt kaasa kodanike täielikule osalemisele ja integreerumisele majandus-, kultuuri- ja ühiskondlikus elus ning nende võimete rakendamisele. Punkt 11 kohaselt võib usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest

²³ EIKo 44774/98, Leyla Sahin vs. Türgi, p 104-106.

²⁴ 27. novembri 2000. aasta Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel EÜT L 303, lk 79-85.

sättumusest tingitud diskrimineerimine takistada EÜ asutamislepingu eesmärkide, sealhulgas tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatusaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamist.

Direktiivi 2000/78 Artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud järgmine:

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.

Direktiivi Artiklis 2 „Diskrimineerimise mõiste“ on ette nähtud:

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

2. *Lõike 1 kohaldamisel:*

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

b) *peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:*

i) *kõnealusel sätel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud [...]*

[...]

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

EL-i diskrimineerimisvastase seaduse kriitiline eristus on vahetegemine otsese ja kaudse diskrimineerimise vahel. Otsene diskrimineerimine toimub siis, kui isikut koheldakse vähem soodsalt kui teist isikut võrreldavas olukorras. Kaudne diskrimineerimine toimub siis, kui näiliselt neutraalne säte paneb teatavad isikud või isikutegrupi ühe diskrimineerimise aluse põhjal teistega võrreldes eriliselt ebasoodsasse olukorda. See eristus on oluline, kuna otsesest diskrimineerimist ei saa õigustada, välja arvatud konkreetsetes olukordades, samas kui kaudset

diskrimineerimist saab põhjendada õigustatud eesmärgiga ning proportsionaalsete vahendite kasutamisega selle eesmärgi saavutamiseks - sarnane testiga, nagu kasutatakse usuvabaduse puhul Euroopa Inimõiguste Konventsiooni Artikli 9 alusel.²⁵ Euroopa Kohtu sõnul tuleb usutunnistust ja veendumusi pidada üheksainsaks diskrimineerimispõhjuseks, et mitte nõrgendada üldist raamistikku võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, mis on kehtestatud liidu õigusega, konkreetsemalt direktiiviga 2000/78.²⁶

Direktiivi Artiklis 4 „Kutsenõuded“ on kirjas:

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

Otsese diskrimineerimise osas näeb direktiiv ette väga vähe erandeid. Üheks erandiks on seaduslik nõue: Artikli 2 lõike 5 kohaselt ei piira käesolev direktiiv siseriikliku õigusega sätestatud meetmeid, mis on demokraatlikus ühiskonnas vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks. Teine neist puudutab ülal välja toodud nn olulist ja määravat kutsenõuet. See erand tähendab, et erinev kohtlemine, mis käesoleva töö kontekstis põhineb omadusel, mis on seotud religiooni või usuliste veendumustega, ei kujuta endast diskrimineerimist, kui selle tööga seotud konkreetsete tegevuste iseloomu või konteksti tõttu moodustab selline omadus tõelise ja määrava ametialase nõude, selle eesmärk õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne. See võib aset leida näiteks olukorras, kus palgatakse tööle katoliku kiriku kirikuks. Kandidaadi valikul oleks isiku usuline veendumus oluline määrav faktor ja võiks endast kujutada otsest diskrimineerimist, kuid tulenevalt töö iseloomust ja valdkonnast, on oluline ja määrav nõue, et sellele töökohale asuva isiku usulise veendumused ühtiksid katoliku kiriku omadega.

Riietuseeskiri, mis keelab usulise riietuse või ususümbolite kandmise, võib kuuluda nii otsese kui ka kaudse diskrimineerimise kontseptsiooni alla, sõltuvalt sellest, kuidas see on sõnastatud ja sisse viidud. Kui religioosseid väljendusi keelatakse otseselt, kuuluks see otsese

²⁵ Hutten, W., Mustafa, N. Contesting Neutrality Dress Codes in Europe. March 2022. Open Society Justice Initiative, lk 16. <https://www.justiceinitiative.org/uploads/eb6f3b65-6a5d-4b3b-9635-d4b92c4058ba/briefing-paper-contesting-neutrality-03182022.pdf> (26.04.2024).

²⁶ EKo C-344/20, p 24-27.

diskrimineerimise mõiste alla, kuid kui keeld on osa üldisemast sise-eeskirjast, mis hõlmab ka teiste isikliku identiteedi väljenduste, nagu näiteks poliitiliste ja filosoofiliste väljenduste, keelamist, siis kuulub see kaudse diskrimineerimise alla.²⁷

Euroopa Kohus on ka öelnud, et liikmesriikidele antud kaalutlusruum ei saa siiski ulatuda nii kaugele, et see võimaldaks liikmesriikidel või nende kohtutel jagada direktiivi 2000/78/EÜ Artiklis 1 ammendavalt loetletud diskrimineerimispõhjustest mõne põhjuse mitmeks põhjuseks, seadmata sellega kahtluse alla kõnealuse põhjuse sõnastust, konteksti ja eesmärki ning nõrgendamata võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel liidu õigusega kehtestatud üldise raamistiku soovitatavat toimet.²⁸

Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ käsitleb meeste ja naiste võrdseid võimalusi tööhõives ja ametialases koolituses. See direktiiv tagab meeste ja naiste võrdse tasustamise samaväärse töö eest ning keelab soolise diskrimineerimise töölases kontekstis. Samuti tagab see õiguse rasedus- ja sünnituspuhkusele ning naasmise samale või võrdväärsele ametikohale ja edendab võrdõiguslikkust ametialases koolituses. Kõnealuse direktiivi eesmärgiks on kehtestada põhimõte, et töötajaid ei tohi diskrimineerida soolise kuuluvuse alusel ning õiguskaitsemeetmete olemasolu, kuhu kannatanud saaksid pöörduda juhul kui nende õigusi on rikutud.²⁹ Euroopa Kohus ei ole oma praktikas töökohas rakendatavate neutraalsuspoliitikatega seotud küsimuste lahendamisel veel oma hinnangut andnud Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ kohaldumisele.³⁰

Eelpool toodu ilmestab selgelt, et usu- ja veendumusvabadust kaitsev õigusraamistik on paigas nii Euroopa Liidu tasemel kui ka maailmaüleselt ning tänapäeva demokraatlikud riigid on selle kaitse seadnud oluliseks eesmärgiks. Juhul, kui usu- ja veendumusvabadust piiratakse, saab seda teha vaid välises sfääris ning piirang peab olema proportsionaalne, põhiseadusega kooskõlas, piirangul peab eksisteerima seaduslik alus ja see peab olema demokraatlikus ühiskonnas vajalik ega tohi moonutada piiratavate õiguste ja vabaduste olemust. Töösuhetes reguleerib usu- ja veendumusvabaduse piiramist Euroopa Parlamendi direktiiv 2000/78, mis sätestab olulise printsiibina otsese ja kaudse diskrimineerimise, millest otsene

²⁷ Loenen, T. In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui? Review of European Administrative Law 2017-2, lk 63. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3310286 (28.04.2024)

²⁸ EKo C-344/20, p 54.

²⁹ 5. juuli 2006. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes ELT L 204, lk 23-36.

³⁰ Euroopa Kohus C-148/22, OP vs Commune d'Ans, ECLI:EU:C:2023:924, p 42-50.

diskrimineerimine ei ole õigustatud, kuid kaudne võib olla juhul, kui sellel on õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamiseks kasutatakse proportsionaalseid vahendeid.

1.2 Piirangud usulisele riietusele Euroopa Liidu riikides

Piirangud religioosse riietuse kandmisele pole Euroopa Liidu riikides ja Ühendkuningriigis ennekuulmatud. 27 ELi liikmesriigist + Ühendkuningriigis (edaspidi ka UK) leidub religioosse riietuse kandmise suhtes riiklike piiranguid 10 riigis³¹. 16-s³² riigis leidub institutsionaalseid/erasektoris praktiseeritavaid keeldusid. Veel kaks riiki kaaluvad hetkel piirangute kehtestamist. Kui välja arvata õigusloomega seotud ettepanekud, puuduvad hetkel 12 riigis igasugused seaduslikud keelud/juhtumid/teated sellistest keeldudest. Nendest viies riigis³³ pole neid kunagi olnud ega ole ka praegu ettepanekuid keeldude kehtestamiseks. Seega ei piira suur osa liikmesriikidest vabadust riietuda vastavalt oma usule või veendumustele. Siiski on paljudes liikmesriikides esinenud seadusandlike ettepanekuid selliste piirangute kehtestamiseks. Kuigi riiklikud kohtuasjad on sageli toonud kaasa otsuseid keeldude kehtestamise vastu, on nii EIK kui ka Euroopa Kohtu kohtupraktika andnud riikidele ja ettevõtetele rohkelt kaalutusruumi selliste keeldude kehtestamisel.³⁴

Keelud/piirangud usulisele riietusele jagunevad üldiselt 5 kategooriasse:

- 1) Üldine riiklik keeld. Selliseks keeluks nimetatakse keeldu, mis kehtib igal pool riigis avalikes kohtades.
- 2) Konkreetne riiklik keeld. Keeld, mis kehtib kogu riigis, kuid ainult konkreetsetele sektoritele nagu näiteks riigiteenistuse töötajatele.
- 3) Üldine kohalik keeld. Keeld, mis kehtib kõigile avalikes kohtades liikudes teatava jurisdiktsiooni piires (nt piirkond, linn või maakond).
- 4) Konkreetne kohalik keeld. Keeld, mis kehtib teatud sektoritele teatava jurisdiktsiooni piires nagu näiteks õpetajatele konkreetsetes linnades.

³¹ Austrias, Belgias, Bulgaarias, Taanis, Prantsusmaal, Saksamaal, Itaalias, Luksemburgis, Hollandis ja Hispaanias. Vt ka viide 32.

³² Austrias, Belgias, Bulgaarias, Horvaatias, Tšehhi Vabariigis, Taanis, Soomes, Prantsusmaal, Saksamaal, Iirimaa, Itaalias, Luksemburgis, Madalmaades, Hispaanias, Rootsis ja Ühendkuningriigis. Vt ka viide 32.

³³ Horvaatia, Küpros, Kreeka, Poola ja Portugal. Vt ka viide 32.

³⁴ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments and the State of Play. Open Society Justice Institute, 2022, lk 16-19.

5) Asutuste ja erasektori keelud. Nendeks on keelud, mis on sätestatud konkreetse asutuse või erasektori asutuse piires nagu näiteks keelud spordiklubides, töökohtades või ka erasektori haridusasutustes.³⁵

Euroopa riikide kontekstis on üldiselt juttu kolme sorti keeldudest: üldine riiklik keeld, konkreetne riiklik keeld ja konkreetne kohalik keeld. Kõige karmimad piirangud usu- ja veendumusvabaduse väljendamisele eksisteerivad Belgias ja Prantsusmaal, kus on mõlemas keelatud kanda avalikus ruumis näokatteid. Samuti on keelatud avalikes koolides nii õpilastel kui õpetajatel kanda peakatteid.³⁶ Teist spektrumi poolt esindavad Ühendkuningriik ning ka nt Holland, kus lähenemine usu- ja veendumusvabaduse väljendamisele on vabam.³⁷

1.3 Usulise riietuse piiramine kohtupraktikas

Kohtupraktika usulise riietuse piiramise kohta pärineb peamiselt Euroopa Inimõiguste Kohtust. EIK-i hoiak ususümbolite suhtes ning arusaam usulise riietuse olemusest on olnud ajas muutuv ning nende praktikast on läbi käinud mitmeid kaasuseid seoses religioosse riietusega. Need kaasused on olnud erinevatest valdkondadest, hõlmates olukordi koolides, avalikus teenistuses, ning avalikus ruumis. Oma kohtupraktikas, hoolimata keeldude üksikasjadest, on EIK suures osas keeldude õiguspärasust kinnitanud ning eitanud Euroopa Inimõiguste Konventsiooni Artikkel 9 (usuvabaduse), Artikkel 8 (õigus eraelu privaatsusele ja kaitsele) või Artikkel 14 (diskrimineerimise keeld) rikkumiste esinemist.

Esimese otsuse religioosse riietuse ja sümbolite reguleerimise kohta avalikus ruumis tegi Euroopa Inimõiguste Kohus lahendis *Sahin vs Türgi* aastal 2001. See otsus puudutas kaebust, mille esitas Türgi riikliku ülikooli üliõpilane seoses keeluga kanda religioosseid rõivaid ja sümboleid, mis kehtis nii koolipersonalile kui ka üliõpilastele.³⁸ Keelu peamiseks argumendiks oli riikliku neutraalsuse põhimõte, mille juured on Türgi Vabariigi asutamises ja ka põhiseaduses.³⁹

Kohus kinnitas Türgi keelu õiguspärasust ja leidis, et see ei riku Konventsiooni Artiklis 9 sätestatud usuvabadust. Kohus leidis, et riikidel on sellistes küsimustes lai kaalutusõigus ja

³⁵ *Ibid*, lk 12.

³⁶ *Ibid*, lk 15

³⁷ *Ibid*, lk 17.

³⁸ EIKo 44774/98, *Leyla Sahin vs. Türgi*, p 14-17.

³⁹ *Ibid*, p 30-32

rõhutas, et küsimuste puhul, mis puudutavad riigi ja religiooni suhteid, mille osas võib demokraatlikus ühiskonnas arvamusi olla erinevaid, tuleb riiklikule otsustusorganile anda eriliselt kaalu.⁴⁰ Seega on Türgi riigil lai kaalutlusruum otsustada, kas religioosete riiete ja sümbolite kandmise keeld avalikus haridusasutuses on vajalik või mitte. Samuti aktsepteeris Kohus Türgi riigi poolt esitatud argumendid, eesotsas need, mis viitasid riikliku neutraalsuse põhimõttele omistatud konkreetsele põhiseaduslikule väärtusele ja peakatte (edaspidi ka pearätt ja pearätik)⁴¹ kandmisele omistatud poliitilisele tähendusele riigis kasvavate äärmuslike poliitiliste liikumiste valguses.⁴²

Kohtunik Tulkens kirjutas asjas eriarvamuse, leides, et käesolevas lahendis on riigile antud kaalutlusõigus nii lai, et Euroopa järelevalve tundub selles otsuses täielikult puuduvat. Ta toob välja, et üliõpilase eemaldamine koolist tulenevalt tema usulisest kuuluvusest, põhjendades seda riikliku neutraalsuse ja võrdõiguslikkusega, rikkus taotleja õigust nii usuvabadusele kui ka hariduse omandamisele. Kuigi kohtuenamus väitis, et peakatete küsimust Türgi kontekstis arutades tuleb arvesse võtta, milline mõju võib olla sellel sümbolil, mida on esitletud kui religioosset kohustust, isikutele, kes seda ei kannata, leidis kohtunik Tulkens, et see ei kujuta endast tugevat sotsiaalset vajadust selle kandmise piiramiseks. *Mutatis mutandis* olukorras toob ta näiteks, et Kohus ei ole kunagi sõnavabaduse valdkonnas (artikkel 10) aktsepteerinud, et sõnavabaduse piiramine oleks õigustatud asjaoluga, et need ideed või vaated ei ole kõigi poolt jagatud ja võivad ehk isegi mõnda isikut solvata.⁴³ Lahendis *Gündüz vs Türgi* leidis Kohus, et sõnavabaduse rikkumine oli toimunud olukorras, kus Islami usuliider oli süüdi mõistetud riigi ilmaliku režiimi vägivaldse kritiseerimise eest, nõudes šariaadi sisseviimist ja viidates lastele, kes on sündinud abieludest, mis on sõlmitud ainult ilmalike asutuste ees, "sohilasteks".⁴⁴ Selle põhjal võiks järeldada, et samal ajal kui ühel isikul võib oma religiooni sümbolite rahumeelse kandmise keelustada, on teisele lubatud avaldada märkusi, mida võiks tõlgendada usulise vihkamise õhutamisenä, sest need kuuluvad sõnavabaduse kaitsealasse. Lõpetuseks leidis ta, et üliõpilase väljaarvamine ülikoolikeskkonnast tema usulise väljenduse tõttu õõnestab just neid väärtusi, mida see püüab kaitsta: ilmalikkust ja võrdõiguslikkust.⁴⁵

⁴⁰ *Ibid*, p 106.

⁴¹ Käesolevas töös mõeldakse väljendi „peakatte“ all Islami usuga seotud pearätikut, mida kannavad mosleminaised.

⁴² *Ibid*, p 113.

⁴³ EIKo 44774/98, Leyla Sahin vs. Türgi, kohtunik Tulkens eriarvamus, p 1-9.

⁴⁴ EIKo 35071/97, Gündüz vs Türgi, p 10-12.

⁴⁵ EIKo 44774/98, Leyla Sahin vs. Türgi, kohtunik Tulkens eriarvamus, p 19.

Aastal 2001 tehtud lahendis *Dahlab vs Šveits*, mis käsitles õpetaja õigust kanda tööülesandeid täites peakatet, leidis Kohus, et peakatte kandmine on iseenesest „võimas väline sümbol“, millel võib olla teatav „usku vahetama panev mõju“ (ing. keeles *proselytizing*⁴⁶). Lisaks leidis Kohus, et peakatted tunduvad olevat naistele projekteeritud Koraanist tulenev nõue, mida on raske ühtlustada soolise võrdõiguslikkuse põhimõttega, ja samamoodi tolerantsuse, austuse, võrdsuse ja diskrimineerimisvastase nõudega, mida õpetajad oma igapäeva töös esindama peavad.⁴⁷ Samas leidis Kohus 2011. aastal lahendis *Lautsi vs Itaalia*, mis käsitles klassiruumides haridusministri juhendamisel eksponeeritavaid krutsifikse, et kristlikku usku esindav rist on iseenesest passiivne sümbol, millel ei saa olla õpilastele erilist mõju, ja seega ei seadnud see kahtluse alla riigi neutraalsust ega erapooletust usuküsimustes.⁴⁸ Seega on Kohtu seisukohad olnud erinevate ususümbolite ja nende mõju tõlgendamisel vastuolulised.

Sarnaselt *Sahin vs Türgi* lahendile leidis Euroopa Inimõiguste Kohus lahendis *Dogru ja teised vs Prantsusmaa*, mille otsus kuulutati välja 04.12.2008, et kooli territooriumil peakatete kandmise piiramine ei kujuta endast Konevntsiooni Artikkel 9 rikkumist. Kohtuasi puudutas kaebajate väljaarvamist koolist nende keeldumise tõttu peakatete eemaldamisest kehalise kasvatus ja sporditundide ajal. Kaebajad, kes olid mõlemad moslemitest õpilased, olid korduvalt kehalise kasvatus tundides kandnud peakatet ja keeldunud seda ära võtmast, mille tulemusel otsustas kooli distsiplinaarkomisjon nad koolist välja arvata, kuna tegemist oli kooli sise-eeskirjade rikkumisega. Kooli distsiplinaarkomisjoni otsust toetas ka haridusdirektor ning kohalik halduskohus ja apellatsioonikohus.⁴⁹

Euroopa Inimõiguste Kohus märkis, et kaebajate usuliste veendumuste väljendamise piiramine oli tingitud vajadusest järgida riigikoolides ilmalikkuse printsiipi. Prantsusmaa haridusministeeriumi juhiste kohaselt ei ole usuliste sümbolite kandmine koolides ilmalikkuse põhimõttega iseenesest vastuolus, vaid muutub võimalikuks vastuoluks vastavalt sellele, millises kontekstis neid sümboleid kantakse ja milliseid tagajärgi sellel võib olla. Kohus viitas seejuures oma varasematele otsustele, kus ta oli kinnitanud, et kuigi koolidel on kohustus tagada religioosse pluralismi ja õpilaste õiguste austamine, peavad nad ka tagama, et õpilaste poolt usuliste veendumuste avaldamine kooli territooriumil ei muutuks liialt silmatorkavaks tegevuseks, mis võiks olla surveallikaks ja sotsiaalse eraldumise põhjuseks.⁵⁰ Kaebajate

⁴⁶ Definition: to try to persuade someone to change their religious or political beliefs or way of living to your own: Cambridge Dictionary. Cambridge University Press. <https://dictionary.cambridge.org/> (28.04.2024)

⁴⁷ EIKo 42393/98, *Dahlab vs. Šveits*, p 1.

⁴⁸ EIKo 30814/06, *Lautsi ja teised vs. Itaalia*, p 72.

⁴⁹ EIKo 27058/05, *Dogru ja teised vs Prantsusmaa*, p 5-16.

⁵⁰ *Ibid*, p 70-71.

juhtumite osas pidas Kohus mõistlikuks kooli distsiplaarkomisjoni ja siseriiklike kohtute järeldust, et peakatete kadmine ei ole tervislikel ja ohutuse põhjustel kehalise kasvatusetundides vastavalt koolis kehtestatud sise-eeskirjadele võimalik. Kohus leidis, et õpilaste väljaarvamine koolist ei tundunud ebaproportsionaalne ning märkis, et kaebajad olid saanud jätkata oma haridust distantsoõppes. Seega jõudis Kohus järeldusele, et kaebuses käsitletud sekkumine isikute põhivabadustesse oli õigustatud ja proportsionaalne taotletava eesmärgiga.⁵¹

Aastal 2014 muutis Euroopa Inimõiguste Kohus esmakordselt sellel teemal oma hoiakuid kohtuasjas *S.A.S vs Prantsusmaa*. See Suurkoja otsus käsitles Prantsusmaa õiguslikku keeldu – mis kehtestati 2010. aastal – katta avalikus ruumis oma nägu, nagu nt *niqab*'i või *burka*'ga. Üldise keelu kohaselt on isikutel keelatud varjata oma nägu avalikus kohas kõikjal Prantsusmaal, sealhulgas avalikel teedel. Prantsusmaa kodanik S.A.S, kes oli usklik moslemine, ja kandis regulaarselt *burka*'t ja *niqa*'bi, esitas taotluse Prantsusmaa vastu Euroopa Inimõiguste Kohtule. Tema sooviks oli kanda *niqab*'i või *burka*'t vastavalt oma vaimsele määratlusele, austades seejuures, et tal ei ole lubatud seda kanda näiteks pankades, turvakontrollide ajal või muudel juhtudel, kus isiku tuvastamine on oluline. S.A.S leidis, et keeld rikub tema õigusi Konventsiooni Artiklite 14 (diskrimineerimise keeld), 8 (austus privaatelu vastu), 9 (usuvabadus), ja 10 (õigus eneseväljendusele) alusel.⁵²

EIK-i Suurkoda otsustas ühehäälselt, et käesolev Prantsusmaa seadus ei riku Konventsiooniga tagatud õigusi. Kohus hoidus oma lahendis näokatteid negatiivselt klassifitseerimast ning lükkas ka mitmed Prantsusmaa valitsuse sellekohased argumendid tagasi. Kohus tõi välja, et kuigi näokatte võib paljude jaoks, kes seda avalikus ruumis näevad, mõjuda kummaliselt, tuleks seda siiski aktsepteerida kui kultuurilise identiteedi väljendust, mis aitab kaasa religioossele pluralismile. Hindamaks küsimust, kas keeld rikub Konventsiooni Artiklit 9, pidi Kohus hindama mitmeid Prantsuse valitsuse poolt esitatud argumente tõestamaks meetme õiguspärasust ja eesmärki. Kohus ei nõustunud Prantsusmaa valitsuse argumendiga, et seda sorti keeld on vajalik inimväärikuse või soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks. Kohus leidis, et naised võivad vabalt valida oma näo katmise looriga, nagu seda on teinud nt kaebaja, ilma et see kujutaks endast naiste opresseerimist.⁵³ Üldise turvalisuse argumenti aktsepteeris Kohus küll legitiimse eesmärgina, kuid see ei suutnud keeldu täielikult põhjendada, kuna Kohus pidas seda siiski ebaproportsionaalseks vahendiks selle eesmärgi saavutamisel.⁵⁴ Eesmärk, mida

⁵¹ *Ibid*, p 73-75

⁵² EIKo 43835/11, *S.A.S vs. Prantsusmaa*, p 10-14.

⁵³ *Ibid*, p 119-120.

⁵⁴ *Ibid*, p 139.

Kohus luges mõjuvaks, ning mis oli ka vastavuses proportsionaalsuse testiga, oli miinimumnõuete seadmine avatud ja vahetu suhtlemise jaoks, mis on ühiskonna koos eksisteerimise lahutamatu osa ja "ühiselu" eduka jätkamise aluseks. Seega aktsepteeris Kohus vastustaja riigi tõlgendust, et nägu varjav loor rikub teiste isikute õigust elada ühiskondlikus ruumis, kus sotsialiseerumine on soodustatud ja raskendamata. Teisisõnu, Prantsusmaa valitsus tajub, et näo katmise loor takistab teistel inimestel vabalt suhelda ja koos elada avalikes kohtades, ning seetõttu peab kehtestama kõnealuse keelu, et säilitada ühiskonna kooselu ja ühtsus.⁵⁵⁵⁶ Vastates küsimusele, kas keeld, mis kehtib kogu avalikule ruumile, on proportsionaalne õiguspärase eesmärgi saavutamiseks, viitab Kohus taas laiale kaalutusõigusele, mis liikmeriikidele sellistes küsimustes on antud, ja vajadusele austada keelu kehtestanud riigi demokraatlikku protsessi sellise reegli kehtestamiseks.⁵⁷

Kohtunikud Nussberger ja Jäderblom kirjutasid käesolevas otsuses eriarvamused. Nende sõnul ei ole "ühiselu" põhimõtte selgelt Konventsioonis tagatud õigustega seotud ja seega ei saa seda tõlgendada kui legitiimset eesmärki piirangu kehtestamiseks. Lisaks leidsid nad, et selline üldine keeld (ingl. keeles *blanket ban*) on eaproporsionaalne ning demokraatlikes ühiskondades mittevajalik meede.⁵⁸

Sarnaselt Prantsusmaa näokatete keelule, kehtestati kõnealune keeld ka Belgias, ning Euroopa Inimõiguste Kohus tegi otsuse sellel teemal 2017. aasta juulis. Kahe sarnase juhtumi, *Dakir vs Belgia* ja *Belkacemi ning Oussar vs Belgia*, raames kinnitas Kohus, et jääb sama seisukoha juurde nagu väljendatud kaasuse *S.A.S vs Prantsusmaa*, leides, et kõnealune keeld ei riku ei eraelu austamist ega mõtte-, südametunnistuse ja usuvabaduse õigust Euroopa Inimõiguste Konventsiooni alusel, kinnitades liikmesriigi laia kaalutusruumi, ja märkides, et otsus näokatete keelustamise kohta avalikes kohtades on "ühiskondlik valik".⁵⁹

⁵⁵ *Ibid*, p 153-157.

⁵⁶ Aastal 2018 leidis ÜRO Inimõiguste Komitee otsuses *Yaker vs Prantsusmaa*, kus taotlejale määrati karistus näokatte kandmise eest, ning sellega seotud otsuses *Hebbadj vs Prantsusmaa*, et "kooselu" kontseptsioon on "väga ebamäärane ja abstraktne." Komitee märkis, et õigust suhelda igatüüpi avalikus ruumis ja õigust mitte olla häiritud sellest, et keegi kannab näokatet, ei ole kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakti kaitseala eesmärk. Komitee jõudis järeldusele, et oli rikutud pakti artikleid 18 ja 26: United Nations Human Rights: Office of the High Commissioner, "France: Banning the Niqab Violated Two Muslim Women's Freedom of Religion - UN Experts," 23.10.2018 <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/10/france-banning-niqab-violated-two-muslim-womens-freedom-religion-un-experts?LangID=E&NewsID=23750> (27.04.2024)

⁵⁷ EIKo 43835/11, *S.A.S vs. Prantsusmaa*, p 154-155.

⁵⁸ *Ibid*, kohtunike Nussberger ja Jäderblomi eriarvamus, p 9-15.

⁵⁹ EIKo 4619/12, *Dakir vs Belgia*, p 56-59 ja EIKo 37798/13 *Belkacemi ning Oussar vs Belgia*.

Küll aga leidis EIK olevat Konventsiooni Artikkel 9 rikkumise lahendis *Lachiri vs. Belgia* (nr 3413/09). Euroopa Inimõiguste Kohus leidis, et naise eemaldamine kohtusaalist selle tõttu, et ta kandis pearätti, on usuvabaduse rikkumine, mida tagab Euroopa Inimõiguste Konventsiooni Artikkel 9. Taotleja, moslemist Belgia kodanik Hagar Lachiri, sisenes kohtusaali oma pearätikuga ja keeldus seda eemaldamast, kui kohtunik seda palus, ja ta saadeti seetõttu kohtusaalist välja. See kohustus tulenes Belgia Kriminaalkoodeksi paragrahvist 759, mille kohaselt ei ole kohtusaalis lubatud oma pead katta.⁶⁰

Kohus nägi ilmselgena fakti, et proua Lachiri väljasaatmine kohtusaalist põhjusel, et ta kandis pearätti, kujutab endast piirangut tema õigusele avaldada oma usku. Eelneva kohtupraktika kohaselt on kinnitust leidnud fakt, et pearäti kandmist võib pidada tegevuseks, mis on "motiveeritud või inspireeritud religioonist või usulise veendumuse poolt".⁶¹ Seoses Konventsiooni nõudega, et piirang peab olema "seadusega ette nähtud", avaldab Kohus kahtlust selle osas, kas see tingimus on antud juhul täidetud. Selle sätte eesmärk ei ole mitte ainult nõuda, et vaidlustatud meetmel oleks õiguslik alus siseriiklikus õiguses, vaid ka seda, et käsitletaval seadusel peaks olema ettearvatav mõju, ja see peaks olema isikule kättesaadav. Siiski otsustab Kohus siinkohal seda küsimust mitte lahendada, kas kohtumenetluse seadustiku artikkel 759 on piisavalt ettearvatav, kuna leiab, et proua Lachiri õiguste rikkumine põhineb hoopis teisel alusel: seda ei saa pidada vajalikuks demokraatlikus ühiskonnas.⁶²

Kohus märgib, et vastupidiselt suurele enamusele teistele juhtumitele seoses religioosete sümbolite kandmise piiramisega, ei väida liikmesriik siin lahendis, et meetme eesmärk oli riikliku ilmalikkuse ja demokraatlike väärtuste säilitamine. Selle asemel on praegusel juhul kohaldatav piirang, viibida kohtu ees "katmata", mõeldud takistama käitumist, mis on lugupidamatu kohtusüsteemi suhtes või häirib kohtuistungit läbiviimist. Seega oli riigi poolt selles kontekstis õiguspärane eesmärgiks avaliku korra kaitsmine. Kohus märgib, et proua Lachiri suhtumine ei olnud kuidagi lugupidamatu ega kujutanud endast mingit ohtu kohtuistungite korraldamise käigule. Lisaks on ta lihtsalt kodanik ja mitte riigi esindaja, kes töötaks avaliku sektori töökohal, ja seega ei saaks tal olla ametipositsioonist tulenevat kohustust religioosete sümbolite mitteeksponeerimiseks. Seega jõudis Kohus järeldusele, et siin kaasuses ei olnud proua Lachiri õiguste piiramine oma usuliste veendumuste avaldamiseks demokraatlikus ühiskonnas põhjendatud meede.⁶³

⁶⁰ EIKo 3413/09, *Lachiri vs. Belgia*, p 1-8.

⁶¹ EIKo 44774/98, *Leyla Sahin vs. Türgi*, p 78.

⁶² *Ibid*, p 35.

⁶³ *Ibid*, p 44.

Eelpool analüüsi põhjal saab väita, et Euroopa Inimõiguste Kohus on usulise riietuse reguleerimisel asunud erinevatele seisukohtadele ning Kohtukoja liikmete seas pole selles küsimus alati üksmeelt valitsenud. Kohus on rõhutanud kõigis lahendites riikide ilmalikku iseloomu ja põhiseaduslikku korda kui olulist faktorit ning aluspõhimõtet piirangute kehtestamiseks ja põhjendamiseks. Kohus on leidnud, et usu- ja veendumusvabaduse piiramine on üldjuhul õigustatud olukordades, kus piirangu eesmärgiks on teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitse ning piirang on proportsionaalne taotletava eesmärgiga. Eriti võivad sellised olukorrad olla määravaks avalikus ruumis, aga ka õppeasutustes. Lisaks on ka ilmne, et Kohtu seisukohad ja tõlgendused on viimase 20 aasta lõikes muutunud kaasavamaks, millel võib olla erinevaid põhjendusi nagu näiteks nii muutunud sotsiaalkultuuriline maastik, üleüldine globaliseerumine, kui ka arenenud arusaamine usu- ja veendumusvabaduse manifesteerimisest ja sellega kaasas käivast õiguslikust konnotatsioonist.

1.4 Neutraalsuspoliitike rakendamine töösuhetes

Neutraalsuspoliitika töökohas on suunised või reeglid, mille eesmärk on tagada, et töötajad esindaksid organisatsiooni võimalikult neutraalselt, eriti seoses nende välise välimuse, riietuse või väljendusviisiga seotud aspektidega. Need poliitika on mõeldud säilitama organisatsiooni erapooletust ja vältima olukordi, kus töötajate isiklikud veendumused või väljendusviisid võivad tekitada konflikte või mõjutada ettevõtte mainet.⁶⁴

Neutraalsuspoliitika võivad hõlmata mitmeid erinevaid valdkondi, sealhulgas:

- 1) Riietusnõuded: Organisatsioonid võivad kehtestada riietusnõudeid, mis välistavad teatud religioossete või kultuuriliste sümbolite kandmise tööajal. Näiteks võib olla keeld nähtavate usuliste märkide, nagu peakatete või ehetega, kandmisele.
- 2) Väljendusvabadus: Neutraalsuspoliitika võivad reguleerida, kuidas töötajad väljendavad oma isiklike veendumusi töökeskkonnas. Näiteks võib kehtestada reeglid, mis piiravad poliitiliste või usuliste seisukohtade propageerimist.
- 3) Kommunikatsioonipraktikad: Organisatsioonid võivad kehtestada suunised selle kohta, kuidas töötajad suhtlevad klientide, kolleegide ja avalikkusega, et tagada neutraalne ja erapooletu suhtumine.

⁶⁴ Hutten, W., Mustafa, N., lk 5.

- 4) Tegevuskohad: Mõned neutraalsuspoliitikad võivad kehtestada piirangud teatud tegevustele või sündmustele töökohal, et vältida olukordi, kus töötajad võivad oma isiklikke veendumusi liiga avalikult väljendada.⁶⁵

Neutraalsuspoliitikate eesmärk on sageli säilitada organisatsiooni mainet, luua kõigile töötajatele võrdne töökeskkond ja vältida konflikte, mis võivad tekkida erinevate usuliste, kultuuriliste või poliitiliste vaadete tõttu. Samal ajal peavad sellised poliitikad aga olema kooskõlas õigusaktidega, mis kaitsevad töötajate põhiõigusi ja väldivad diskrimineerimist.⁶⁶

Avalikus sektoris kohaldatakse neutraalsuspoliitikaid üldiselt tulenevalt riikliku ilmalikkuse põhimõttest. Tihti peale leitakse, et töötajad tegutsevad riigi esindajatena: töötades nad esindavad riiki. Riigil on nõue olla usulistes suhetes neutraalne, seega peaksid ka riigitöötajad hoiduma oma usu väljendamisest töötamise ajal. Sellist arutluskäiku on kasutatud põhjendamaks neutraalsuspoliitikaid ametite puhul nagu avalike koolide õpetajad, haiglate töötajad, ametnikud, samuti kohtunikud, politsei ja kaitseväelased. Range neutraalsus selles tähenduses nõuab mitte ainult riigi usulist neutraalsust, vaid ka selle neutraalsuse kehtendamist selle töötajate poolt.⁶⁷

Erasektori tööandjad üldiselt neutraalsuspoliitikaid riikliku neutraalsusega põhjendada ei saa. Erasektoris on neutraalsuspoliitika kehtestamise põhjustuseks üldiselt üks või mitu järgmistest:

- 1) Soov esitleda ettevõtte neutraalset kuvandit - tööandjad väljendavad soovi esitada neutraalne ettevõtte kuvand, et luua kaasav ja professionaalne töökeskkond. Idee on, et töötajad esindavad ettevõtet ning neutraalne välimus peegeldab ettevõtte väärtusi ja väldib soosimist usulise kuuluvuse alusel.
- 2) Vajadus vältida konflikte ja pingeid töökollektiivi hulgas - tööandjad võivad väita, et nähtavate ususümbolite lubamine võiks kaasa tuua pingeid või konflikte töötajate vahel, häirides töö atmosfääri.
- 3) Ettevõtte majanduslikud huvid – selle väite põhjendamisel leiavad tööandjad, et neutraalsuse põhimõtete rakendamine on kooskõlas ettevõtte majanduslike huvidega. See võib

⁶⁵ *Ibid*, lk 7.

⁶⁶ Hennette-Vauchez, "Religious neutrality, laicite and colorblindness: A comparative analysis". 42 *Cardozo Law Review* (2020–2021), lk 539. <https://cardozolawreview.com/religious-neutrality-laicite-and-colorblindness-a-comparative-analysis/> (28.04.2024)

⁶⁷ Hutten, W., Mustafa, N., lk 8.

hõlmata kaalutlusi seoses klientide eelistustega, turupositsioneerimisega või ohuga ettevõttele võimalike negatiivsete mõjude kohta.⁶⁸

Seega võib öelda, et kuigi neutraalsuspoliitika era- ja avalikus sektoris on kantud erinevatest eesmärkidest, võib neis leida sarnaseid põhimõtteid. Mõlemas sektoris kohaldatavad neutraalsuspoliitika põhinevad soovil esitada neutraalset kuvandit. Samuti on mõlemal puhul argumendiks, et töötajad esindavad vastavalt kontekstile kas riiki või ettevõtet, ning nende neutraalne välimus/riietus tagab, et ettevõtet/riiki ei seostataks ühegi konkreetse usundi või veendumusega. Lisaks usuvad ka nii avaliku kui ka erasektori töötajad, et neutraalsus töökeskkonnas aitab vähendada võimalust pingete ja konfliktide tekkeks töökohas. Neutraalsus tuleb teemaks eelkõige kliendisuhete kontekstis, kus nii riiklikud asutused kui ka erasektori ettevõtted soovivad vältida olukordi, kus usulised väljendused vms sümbolid tekitaksid klientide seas ebamugavust või potentsiaalset konflikti klientide ja töötajate vahel.⁶⁹

⁶⁸ *Ibid*, lk 9.

⁶⁹ *Ibid*, lk 12.

2. USU- JA VEENDUMUSVABADUSE PIIRAMINE TÖÖSUHETES AVALIKUS SEKTORIS KEHTIVA KOHTUPRAKTIKA NÄITEL

2.1 Riiklik neutraalsus

Eksisteerib erinevaid tõlgendusi riikliku neutraalsuse olemusest ning selle subjektist.⁷⁰ Riikliku neutraalsuse mõiste juured on liberaalses arusaamas, et iga inimene peaks olema vaba otsustama, mis moodustab tema jaoks "hea elu", ning seda põhimõtet järgima. Riik peaks austama seda põhivabadust ja olema ettevaatlik, et mitte oma kodanikele teatavat nägemust heast elust peale suruda; riik peaks olema neutraalne. Seejuures peab riiklik neutraalsus hõlmama neutraalsust ka seoses religiooni ja veendumustega.⁷¹ Selline riiklik neutraalsus religiooni suhtes kätkeb endas mitmeid aspekte. Esmalt nõuab riiklik neutraalsus kiriku ja riigi institutsionaalset lahutamist, et tagada nende vastastikune sõltumatus. Teiseks nõuab riiklik neutraalsus riigilt, et see ei hindaks, soosiks ega diskrimineeriks religioone ega veendumusi, olgu see üldises plaanis või oma suhtluses üksikisikute ja kogukondadega. See tähendab, et riik ei tohiks hinnata, kas ja mis moodustab religiooni või veendumuse, samuti ei tohiks see anda ühelegi religioonile eelist teiste ees. Kolmandaks ei tohiks riik sundida ega keelata inimesi mõnd konkreetset religiooni järgima/mitte järgima, ega propageerida või õpetada mõne konkreetse usu õpetusi. Neljandaks tähendab riiklik neutraalsus seda, et riik ei tohiks soosida ega diskrimineerida üksikisikuid või kogukondi nende religiooni või veendumuste alusel nendega otsekontaktis olles.⁷²

Peamiselt eksisteerib kaks erinevat lähenemist neutraalsusele. Esimest neist nimetatakse sageli "avatuks" või "kaasavaks" riiklikuks neutraalsuseks (ingl. keeles *inclusive neutrality*) ja see eeldab, et usuvabadust on võimalik tagada ainult siis, kui riik jääb religiooniteemades neutraalseks või ükskõikseks. See tähendab, et riik ei seosta end mingi kindla usuga ja kohtleb oma kodanikke võrdselt sõltumata nende usulisest kuuluvusest. Kaasav neutraalsus üritab saavutada riiklikku neutraalsust tunnistades usulisi identiteete ja mitmekesisust. See võtab neutraalsuse mõtestamisel seisukoha, et usuliste väljenduste keelamine avalikus sfääris on tõlgendatava mitte-neutraalsena, kuna sellel on negatiivne mõju usklitele. Seega leiavad selle

⁷⁰ Hutten, W., Mustafa, N., lk 5.

⁷¹ H. van Ooijen. Religious symbols in public functions. A comparative analysis of Dutch, English and French justifications for limiting the freedom of public officials to display religious symbols. Leideni Ülikooli doktoritöö, Antwerpen: Intersentia, 2012. <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/257203/ooijen.pdf?sequence=2> (27.04.2024)

⁷² *Ibid*, peatükk 4.

ideoloogia järgijad, et usulised väljendused peaksid olema avalikus sfääris lubatud.⁷³ Sellist riikliku neutraalsuse kontseptsiooni on ka tunnustatud EIK-i poolt. Kohtu kohaselt on Euroopa riikidel kohustus olla neutraalsed ja erapooletud religiooni suhtes. See kohustus tähendab nii põhimõtet, et riik peaks hoiduma konkreetse usu aktiivsest pealesurumisest oma kodanikele, kui ka põhimõtet, et riik peaks hoiduma mingi konkreetse usu soodustamisest praktikas, tagades, et ühiskonnas koheldakse kõiki usundeid võrdselt.⁷⁴

Teist arusaama riiklikust neutraalsusest tõlgendatakse kui "eksklusiivset" või "ranget" riiklikku neutraalsust (ingl. keeles *exclusive neutrality*), mis kujutab endast kiriku ja riigi ranget lahutamist, aktiivselt välistades usu nähtavuse poliitikast, riigiametist või ka kogu avalikust sfäärist.⁷⁵ Range neutraalsus püüab saavutada riiklikku neutraalsust, olles justkui "religioonipime". See tähendab, et riik ignoreerib täielikult usulisi identiteete ja erinevusi ning nõuab riigilt igasuguse seose puudumist religiooniga. Tagajärjeks on igasuguse usulise väljenduse keelamine avalikus sfääris.⁷⁶ Neutraalsuspoliitikate pooldajad leiavad, et selle põhimõtte kohaselt toimivad töötajad ka riigi esindajatena: töötades nad esindavad riiki. Kuna riigil on nõue olla religiooni suhtes neutraalne, peaksid riigitöötajad samuti hoiduma oma usuliste veendumuste väljendamisest töötamise ajal. Sellist põhimõtet rakendatakse tihti töökohtade puhul nagu on seda riiklike koolide õpetajad, haiglate töötajad, riigiametnikud, ja samuti kohtunikud, politseinikud ja relvajõud. Range neutraalsus nõuab seega mitte ainult riigi neutraalsust usu suhtes, vaid ka selle neutraalsuse kehastamist oma töötajate poolt.⁷⁷

2.2 Euroopa riikide lähenemised usuvabaduse piiramisele avalikus sektoris

Euroopa riikides algasid arutelud neutraalsuse ning ususümbolite piiramise üle esimesena Prantsusmaal. Prantsusmaa arutelud neutraalsuse teemal mõjutasid sarnaste arutelude teket ka mujal. Prantsusmaa eeskuju järgides keelustas peakatted koolides ka Belgia valitsus. Riigid nagu Austria, Belgia, Saksamaa ja Holland on suures osas jälginud Prantsusmaa tõlgendust riigi neutraalsusest ja ilmalikkusest, ning kehtestatud sarnastel põhjendustel keeldusid nii avalikus sektoris, erasektoris kui ka hariduses. Prantsusmaa 2010. aasta näokatte keeld, eriti peale EIK-i jõudnud kaasust *S.A.S. vs Prantsusmaa*, mis kinnitas nimetatud keelu õiguspärasust⁷⁸,

⁷³ Loenen, T. lk 50-51.

⁷⁴ EIKo 302/02, Moskva Jehoova tunnistajad jt vs. Venemaa.

⁷⁵ Hutten, W., Mustafa, N., lk 6.

⁷⁶ Loenen, T. lk 51.

⁷⁷ Hutten, W., Mustafa, N., lk 7..

⁷⁸ EIKo 43835/11, S.A.S vs. Prantsusmaa.

inspireeris sarnaseid võtteid ka teistes riikides, hoolimata sellest, et näokatete kandmine oli neis riikides üsna harv nähtus. Kuigi paljudes riikides keelduti selle keelu kehtestamisest, võeti see siiski vastu riikides nagu Austria, Belgia, Bulgaaria, Taani, Luxembourg, Holland, Hispaania ja ka teatud linnades Itaalias.⁷⁹ Järgnevalt analüüsitakse usu- ja veendumusvabaduse piiramist avaliku sektori töösuhetes, pöörates tähelepanu riiklikule neutraalsusele kui ühele aluspõhimõttele selliste piirangute kehtestamisele ning selles vallas kehtivale kohtupraktikale nii Euroopa Inimõiguste Kohtust kui ka Euroopa Kohtust.

2.2.1 Prantsusmaa

Usu- ja veendumusvabaduse ning diskrimineerimisvastane kaitse on Prantsusmaal sätestatud nii põhiseaduslikul kui ka seadusandlikul tasemel. Põhiseadus sätestab, et riik on ilmalik ning tagab kõigi kodanike võrdsuse seaduse ees sõltumata nende usust ning austab kõiki religioone ja uskumusi.⁸⁰ *Laïcité*⁸¹ lisati põhimõttena Prantsusmaa põhiseadusesse selgesõnaliselt 1946. ja 1958. aastal – esmalt oli selle eesmärk igasuguse sekkumise peatamiseks riigi ja kiriku vahel, individuaalse südametunnistuse- ja usuvabaduse kaitse tagamiseks ja väheste piirangute lubamiseks avaliku korra kaitseks. Prantsusmaa 1905. aasta seadus kiriku ja riigi lahususe kohta moodustab *laïcité* põhimõtte õigusliku ja filosoofilise aluse. See kehtestab riigi neutraalsuse ja institutsionaliseerib südametunnistuse- ja usuvabaduse.⁸² 2016. aasta aprillis muutis Prantsusmaa oma 1983. aasta seadust avalike teenistujate õiguste ja kohustuste kohta, täpsustades, et avalikud teenistujad on oma ametikohustuste täitmisel seotud neutraalsuse kohustuse ja *laïcité* põhimõttega.⁸³ Prantsuse Tööseadustik pakub järgmist õiguskaitse kihti, milles diskrimineerimise keeld on oluline aspekt. See seadus keelab töötajate karistamise või vallandamise, tööotsijate välistamise värbamisprotsessist ja otsese või kaudse diskrimineerimise, muu hulgas nende soo ja usuliste veendumuste alusel.⁸⁴ 2021. aastal võttis Prantsusmaa vastu seaduse, mis tugevdab vabariigi põhimõtete austamist, tuntud ka kui separatismiseadus. Seadus sisaldab meetmeid, mis nõuavad neutraalsust organisatsioonides,

⁷⁹ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments and the State of Play, lk 15.

⁸⁰ Prantsusmaa konstitutsioon 1958., Artikkel 2.

⁸¹ Täendus: state secularism ehk riiklik ilmalikkus. Cambridge Dictionary. Cambridge University Press.

⁸² Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments and the State of Play, lk 73.

⁸³ Chambraud, C. Garder ou ôter son voile, le dilemme des jeunes musulmanes en recherche d'emploi. Le Monde via Lire Lactu. 03.02.2018 <http://lirelactu.fr/source/lemonde/4a4d0d8e-0468-4b98-90d6-3ea31efbe3b7> (27.04.2024)

⁸⁴ Prantsuse Tööseadustik, Artikkel L.1132-1.

mis teevad koostööd avalike teenuste pakkujatega, võimaldab riigil avalik-õiguslikke ühendusi ja mittetulundusühinguid rohkem kontrollida ning nõuab koduõppeks luba.⁸⁵

Laïcité põhimõtte kohaselt peaks kõik avalikud teenistujad ükskõik millises funktsioonis või ametis hoiduma tööl igasugusest religioosest riietusest või sümbolitest. Religioossed väljendused loetakse erasfääri kuuluvaks ning tuleb avalikust sfäärist välja jätta. Avalikke teenistujaid peetakse riigi esindajateks ja seega peaksid nad alati järgima range neutraalsuse sätteid ning jätma oma usulise identiteedi tööle tulles selja taha. See nõue on tihedalt seotud kiriku ja riigi institutsionaalse lahutamisega, mis seostub tihedalt Prantsuse vabariikliku kodakondsuse ideaaliga. Kuna neutraalset kodakondsust nähakse Prantsusmaal äärmiselt olulisena, on ka avalikus hariduses neutraalsus kesksel kohal, kuna see mängib olulist rolli selle kodakondsuse ideaali arendamisel riigiülesest.⁸⁶ Prantsusmaal on olnud avalike teenistujatele (sh valitsusasutused, avalikud koolid, haiglad jne) usulise riietuse keeld alates 1983. aastast. 2016. aasta aprillis muutis Prantsusmaa oma 1983. aasta seadust avalike teenistujate õiguste ja kohustuste kohta, täpsustades, et avalikud teenistujad on oma ametikohustuste täitmisel seotud neutraalsuse kohustuse ja *laïcité* põhimõttega.⁸⁷

Prantsusmaa lähenemise rangust ilmestab see, et religioosse riietuse või sümbolite keeld kehtib sõltumata avaliku teenistuse ametniku kontaktist üldise avalikkusega. *Laïcité* põhimõtte kehtib ka eraettevõtetele, kes osutavad avalikke teenuseid, laiendades seeläbi keeldu kanda tööl religiooset riietust või sümboleid kaugemale rangelt avalike töösuhte piiridest. Samuti ulatub riiklik neutraalsus koolisüsteemis õpilaste kaasamiseni: põhi- ja keskhariduse taseme õpilased on õpetajatega võrdselt nendele reeglitele allutatud.⁸⁸ 2004. aastal Prantsusmaal kehtestatud seadus, mis keelas usulise riietuse ja sümbolite kandmise riiklikes alg- ja keskhariduskoolides, jõudis ühel hetkel ka Euroopa Inimõiguste Kohtusse ning 2009. aastal oli Kohtul võimalus sellele küsimusele vastata vastusena taotlustele nii islami kui ka sihkismi usku õpilaste poolt. Kohus asus taaskord seisukohale, et riikliku neutraalsuse argument on selles kontekstis prevaleeriv, ning kordas liikmesriikide laialdast hindamisruumi selliste küsimuste reguleerimisel. Seega otsustas Kohus, et kaebused on põhjendamatud ja menetlusse vastuvõetamatud.⁸⁹

⁸⁵ Macron Outlines Plan to Fight 'Islamist Separatism' in France (02.10.2020). France 24. <https://www.france24.com/en/20201002-live-macron-outlines-proposal-for-law-to-fight-separatism-in-france> (27.04.2024)

⁸⁶ Loenen, T. lk 51.

⁸⁷ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 73.

⁸⁸ Loenen, T. lk 52.

⁸⁹ EIKo 43563/08, Aktas vs Prantsusmaa, EIKo 25463/08 Javir Singh vs Prantsusmaa jt.

2.2.2 Belgia

Belgia neutraalsusnõuded erinevad avaliku sektori töötajate vahel, kuna igal valitsusasutusel on õigus seda ise otsustada. Mitmed omavalitsused on kehtestanud keelud, mis üldiselt piiravad ususümbolite kandmist avalikkusega kokkupuutuvatel tsiviilteenistujatel. Selliseid piiranguid ei pruugi alati olla lihtne kindlaks teha, kuna need on sageli sisemised või mitteametlikud ning saavad teatavaks alles siis, kui neid kohtus vaidlustatakse.⁹⁰ 2007. aastast on nt Antwerpeni linnas kehtiv keeld linnavalitsuse *front-office* töötajatele, mis keelustab mitte ainult usuliste sümbolite kandmise, vaid ka spordimeeskondade, ametiühingute, poliitiliste parteide jms märkide kandmise. Töötajad võivad kanda usulist riietust juhul kui nad pole avalikkusele nähtavad.⁹¹ Sarnane piirang kehtib ka Brüsselis. Linnad nagu Mechelen, Leuven ja Ghent on otsustanud vastupidise praktikaga.⁹²

Haridusasutustes on usulise riietumise piirangud laialdaselt levinud praktika, mis kehtivad nii õpilastele, õpetajatele kui ka vanematele. Belgias on nii prantsuskeelne, flaami- kui ka saksa kogukond kehtestanud kõik reeglid, mis nõuavad koolides õpetajatelt neutraalsust, kuigi piirangud ei piirdu ainult riiklike koolidega. Erinevaid neutraalsuse tõlgendusi arvestades on haridussüsteemidel voli otsustada, millist tõlgendust nad rakendavad. Koolid võivad seega valida kaasava neutraalsuse, mis tähendab, et õpilased, õpetajad ja muud töötajad peavad oma käitumises olema neutraalsed, kuid võivad kanda usulisi või filosoofilisi sümboleid, või eksklusiivset neutraalsust, mis tähendab, et koolid keelavad osaliselt või täielikult usuliste või filosoofiliste sümbolite kandmise, tuginedes riigi neutraalsusele.⁹³ 2020. aastal tegi Belgia kassatsioonikohus otsuse, mis leidis, et peakatete keelustamine kõrgkoolides ei ole põhiseaduse rikkumine. Paljud kõrgkoolid otsustasid sellejärgselt siiski selliseid piiranguid mitte rakendada.⁹⁴ Euroopa Inimõiguste Kohtus on hetkel menetluses juhtum nimega *Mikyas ja teised vs Belgia*, mis puudutab religioosse riietuse keelustamist kooliga seotud tegevustel. Keeldu kohaldasid kaks avalikku keskkooli vastavate sisekorraeeskirjadega. Kaebajad leiavad, et keeld rikub Euroopa Inimõiguste Konventsiooni artikleid 8, 9 ja 10, nii iseseisvalt kui ka koostoimes Konventsiooni artikliga 14. Limburgi esimese astme kohus leidis, et keeld ei

⁹⁰ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 40.

⁹¹ Brinckman, B. Verbod hoofddoeken polariseert Antwerpen (31.05.2007) De Standaard <https://www.standaard.be/cnt/J01CTVJ0> (27.04.2024).

⁹² Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 41.

⁹³ *Ibid*, lk 45.

⁹⁴ Belgium Universities are Facing Heat for Headscarf Ban (19.06.2020) TRT World's Eyes on Discrimination Centre. <https://perma.cc/W7ND-MCNP> (27.04.2024).

kohaldu, kuid jättis õpilaste nõuded hüvitise osas rahuldamata. Antwerpeni apellatsioonikohus tühistas esimese astme otsuse ja leidis, et õpilaste nõue on põhjendamatu.⁹⁵

Avaliku sektori tööasjade vaidlustest on osa jõudnud ka siseriiklikesse kohtutesse. 2021. aasta mais tegi Brüsseli Töökohus otsuse, et hageja T, kelle kandidatuurist töökohale keelduti peakatte kandmise tõttu, oli diskrimineerimise ohver. Hageja oli kandideerinud töökohale avalikku transpordifirmasse 2015. aastal. Vestluse ajal teavitati isikut, et ettevõtte sise-eeskirja kohaselt ei ole töötajatel lubatud kanda religioosseid rõivaid, sealhulgas peakatteid. Hageja kandideeris uuesti ebaedukalt 2016. aastal. Kohus leidis, et ettevõtte diskrimineeris hagejat otseselt usu põhisel ja kaudselt soo põhjal. Kohus selgitas, et ettevõtte sise-eeskiri ei olnud neutraalne, kuna see mõjutas naisi ebaoproportsionaalselt, ning ka seetõttu, et islami usku meesttöötajatel lubati omada habet. Kohus tegi ettevõttele ülesandeks oma sise-eeskirju muuta ja määras neile 50 000 euro suuruse trahvi.⁹⁶ 2015. aastal leidis Brüsseli Töökohus eksisteerivat diskrimineerimise Brüsseli avalikus tööhõiveametis Actiris usuliste veendumuste alusel. Actiris võttis vastu uue sise-eeskirja, mis ei lubanud töötajatel näidata oma religioosseid, poliitilisi või filosoofilisi veendumusi, ei oma riietumises ega ka käitumises. Üks töötajatest, kes riskis peakatte kandmise tõttu vallandamisega, esita kohtusse hagi. Kohus analüüsis Actirise esitatud "neutraalsuse" eesmärki, kuid leidis, et asutuse sise-eeskirjad ei ole seadus, mida saaks kasutada usuvabaduse piiramiseks, nagu see on sätestatud Euroopa Inimõiguste Konventsiooni Artikli 9 kohaselt. Töötaja võitis kohtuasja ning Actiris maksis töötajale välja kahjutasu. Actirise juhtum tekitas palju poleemikat, sest see tõstis esile Brüsseli linnas kehtiva kohaliku seaduse, mis keelab religioosse riietuse kandmise avalikes kohtades.⁹⁷

2.2.3 Ühendkuningriik

UK lähenemine on võrreldes muu Euroopaga vägagi avatud. UK järgib selgelt kaasava riikliku neutraalsuse mudelit, pannes esikohale avaliku sektori ametnike vabaduse oma usku väljendada. Religioosete rõivaste või sümbolite kandmine on igati tunnustatud ning puuduvad pea et igasugused piirangud nende piiramiseks. Erandid puudutavad peamiselt vaid väga

⁹⁵ Graaf, C. The Human Rights Centre Submitted a Joint Third Party Intervention in a Case Before the ECtHR Against Belgium Concerning a Ban of Religious Symbols in Public High Schools (01.09.20219 Strasbourg Observers. <https://strasbourgobservers.com/2021/09/01/the-human-rights-centre-submitted-a-joint-third-party-intervention-in-a-case-before-the-ecthr-against-belgium-concerning-a-ban-of-religious-symbols-in-public-high-schools/> (27.04.2024).

⁹⁶ Ban on Headscarves Could be Abolished Following Latest in STIB Discrimination Case. 01.06.2021. The Brussels Time. <https://www.brusselstimes.com/brussels/171896/mivbban-on-headscarves-could-be-abolished-following-latest-in-stib-discrimination-case-2015signs-religion-double-discrimination-unia> (27.04.2024).

⁹⁷ European Employment Law Cases. Eleven International Publishing. 2016, lk 101–103.

funktsionaalseid põhjendusi. Näiteks võib näokatete kandmine olla keelatud, kuna see võib häirida kommunikatsiooni ja infovahetust inimeste vahel. See juures hõlmab UK lähenemine mitte ainult tavalisi avalikke teenistujaid ja avalike koolide õpetajaid, vaid ka politseinikke ja kohtunike, kellel on kõigil lubatud kanda nt nii pearätti kui ka turbanit.⁹⁸ 2003. aasta märkis esimest korda ajaloos, kui Ühendkuningriigi Ülemkohtus istus sikhi usku kohtunik, kes kandis turbanit.⁹⁹ 2016. aastal teatas Šotimaa politsei, et mosleminaistest politseinikud võivad kanda islami peakatet osana oma ametiriietusest, pärast seda kui Londoni politsei kiitis 2001. aastal heaks peakatete kandmise politseis. 2020. aastal käivitas Põhja-Yorkshire politsei peakatted osana oma ametiriietusest, mida kaaluti kasutusele võtta ka kogu riigis, järgides Lääne-Yorkshire'i politsei initsiatiivi, kes lõid mosleminaistest töötajatele spetsiaalse ametiriietusest. 2021. aasta veebruaris katsetati sarnast operatiivset peakatet ka Leicesteri politseis.¹⁰⁰

Samuti ei ole haridusasutustes keeldu ei pearätikute ega näokatete kandmiseks nii õpilastele kui ka õpetajatele, kuigi koolidel on üldiselt võimalik paika panna oma riietusnõuded. Siiski on aga ka hariduses ette tulnud ususümbolite keelamise alaseid vaidlusi. 2007. aastal jõudis siseriikliku kohtusse kohtuasi, kus abiõpetajal oli palutud õpetamise ajal mitte kanda näokatet. Abiõpetaja leidis, et selline meede diskrimineeris teda kui islami usku naistöötajat. Nii Töötribunal kui ka Töötribunali appelatsioonkohus ei tuvastanud asjas otsust diskrimineerimist usutunnistuse alusel. Kuigi kohtud leidsid, et tegemist oli kaudse diskrimineerimisega, olid nad seisukohal, et tegemist oli proportsionaalse keeluga, millel oli põhjendatud eesmärk.¹⁰¹

2.2.4 Holland

Hollandi lähenemine asub kuskil Prantsusmaa ja UK vahel. See järgib peamiselt kaasavat mudelit, kuid mitte kõikjal. 2018. aastal võeti Hollandis vastu näokatete keelu seadus, mis keelab riietuse kandmise, mis katab kogu näo või jätab ainud silmad katmata osaks.¹⁰² Enamiku avalike teenistujate, sealhulgas avalike koolide õpetajate jaoks, on lubatud tööl kanda pearätikut või muud religioosset riietust/sümbolit. Erandid võivad tugineda ainult funktsionaalsetele nõuetele, nagu näiteks ohutus, hügieen või suhtlemine. Viimast loetakse samuti põhjenduseks

⁹⁸ Loenen, T., lk 52.

⁹⁹ High court judge will be first to wear turban. 24.03.2003. The Guardian. www.guardian.co.uk/uk/2003/mar/24/race.world (27.04.2024).

¹⁰⁰ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 154.

¹⁰¹ Azmi vs Kirklees Metropolitan Borough Council [2007] IRLR 484, EAT.

¹⁰² Christine Hauser and Liam Stack, "Dutch Lawmakers Approve Partial Ban on Burqas and Niqabs," New York Times, 27.06.2018. <https://www.nytimes.com/2018/06/27/world/europe/netherlands-face-covering-ban.html> (27.04.2024).

näokatete keelustamiseks. Mõne konkreetse avalike teenistujate kategooria puhul on poliitika aga piiravam. Need kategooriad hõlmavad avalikke teenistujaid, kes on seotud põhifunktsioonidega. Seega kehtivad näiteks kohtunikele rangemad reeglid, mis ei võimalda ühegi religioosse riietuse ega sümboli kandmist kohtusaalis. Sama kehtib ka teiste isiklike uskumuste või identiteedi väljenduste kohta, nagu näiteks roosa kolmnurk (LGBT toetuse sümbol) või poliitilised sümboolid. Sellega pole eesmärk mitte keelata religioosseid väljendeid, vaid püüd saavutada üldiselt neutraalset välimust.¹⁰³

Politseiametnikele kehtivad ka sarnased piirangud, kuid poliitika pole selles osas veel täiesti paigas. Neil on keelatud kanda nähtavaid religioosseid sümboleid, aga ka selliseid väljendusi nagu silmatorkavad tätoveeringud, erilised soengud ja augustused.¹⁰⁴ 2011. aasta augustis võtsid Justiits- ja Turvaministerium, Politsei Keskasutused ning Ülemkomissaride Nõukogu vastu elustiili neutraalsuse koodeksi, milles määratakse kindlaks välimuse suunised Hollandi politseijõududele. Koodeks sätestab, et suhtluses avalikkusega peaksid politseiametnikud omandama ametnikule omase neutraalse ja turvalise suhtumise. Samuti sätestas seadus, et pädev asutus võib kehtestada lisanõudeid politseiametnike välimusele. Sellest tulenevalt peaksid politseiametnikud hoiduma nähtavatest väljendustest seoses uskumuste, religiooni, poliitilistest vaadete, seksuaalse orientatsiooni, liikumise, ühenduse või muude elustiili valikute suhtes, mis võiksid kahjustada politsei autoriteedi, neutraalsuse ja turvalisuse kuvandit.¹⁰⁵ Seejuures tuleb aga meeles pidada, et vastavalt Elustiili neutraalsuse koodeksile peab politsei tõestama, et piirangud usulise riietuse kandmisele on vajalikud ametkonna neutraalsuse ja objektiivsuse säilitamiseks. Seega nt olukorras, kus naispolitseinik töötab häirekeskuse päästekorraldajana, ja ei ole kodanikele nähtav, ei tohi talle seejuures keelata peakatte kandmist, vastasel juhul oleks tegemist erineva kohtlemisega naistöötaja suhtes tulenevalt tema usust.¹⁰⁶

Hariduses eksisteerivad mõndades koolides ja ülikoolides keelud näokatete kandmiseks. 2003. aastal ei lubanud kool kolmel õpilasel kanda näokatteid, põhjendades oma otsust sellega, et näokatted häirivad suhtlust nimetatud õpilastega ning teevad isikutuvastamise võimatuks. Võrdse kohtlemise komisjon otsustas kooli kasuks, lubades keelu, ning toetades näokatete, nagu *niqab* või *burka*, keelustamist, kui selleks on õiguspärane ja põhjendatud eesmärk.¹⁰⁷

¹⁰³ Loenen, T., lk 52.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*

¹⁰⁶ Dutch Police Officer Wins Right to Wear Headscarf with Her Uniform. 14.12.2017. PILP. <https://www.liberties.eu/en/stories/police-netherlands-cannot-prohibit-headscarves/13685> (27.04.2024).

¹⁰⁷ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 129.

Hollandi Inimõiguste Instituut on leidnud, et koolidel puudub õigus keelata peakatete kandmist olukorras kus sellel puudub õigustus ja legitiimne eesmärk. Samuti on tegemist otsese diskrimineerimisega olukorras, kus koolid ei suuda järjepidevalt ja üheselt peakatete keeldu kohaldada.¹⁰⁸

Hollandi Inimõiguste Insituudi praktikast on läbi käinud mitmeid kaasusi seoses avaliku sektori töösuhetega. 2007. aastal leidis Instituut, et riiklik immigratsiooniteenistus ei suutnud tõendada, et uue töötaja poolt peakatte kandmine põhjustaks organisatsioonilisi probleeme, kuna kandidaat oleks olnud esimene peakatet kandev isik üksuses. Lisaks ei suutnud asutus piisavalt tõendada, miks taotleja pakutud alternatiivid – peakatte eemaldamine vajaduse korral juhul, kui ruumis on ainult naised või sobiva kolleegi leidmine tema asendamiseks – oleksid ebapiisavad, eriti olukorras, kus teises üksuses peakatet kandev kolleegil oli palutud oma peakatet eemaldada ainult väga harvadel juhtudel.¹⁰⁹ Samamoodi leidis Instituut, et olukorras, kus klienditeenindaja abi, kellel oli palutud tööl oma peakate eemaldada, lahkus töölt nädala pärast seoses vaimse stressiga, mis talle osaks sai peakatte eemaldamise tõttu, oli tööandja võtnud töötaja suhtes diskrimineeriva hoiaku, mis kujutas endast lubamatut otsest diskrimineerimist.

Eelpool analüüsitu ilmestab selgelt, et lähenemine religioosete väljenduste piiramisele avaliku sektori töökohtades on Euroopa riikides väga erinev ning sõltub suuresti riikide isiklikust lähenemisest kaasavale ja eksklusiivsele neutraalsusele ning nende põhiseaduslikest väärtustest. Samuti on siseriiklikel kohtutel siiski võimalus tunnistada neutraalsuspoliitikaid ja keelud ususümbolite kandmiseks diskrimineerivaks, kuigi Euroopa Kohus või Euroopa Inimõiguste Kohus seda nii ei pruugi näha. Kuna Euroopa liidu õigus paneb paika ainult miinimumnõuded, mida liikmesriigid peavad järgima, on siseriiklikel kohtutel võimalus sellest rangemaid lähenemisi praktiseerida.¹¹⁰

2.3 Kohtupraktika usu- ja veendumusvabaduse piiramisel avalikus sektoris

Järgnevalt analüüsitakse Euroopa Inimõiguste Kohtu lahendeid, kus kaebajad on leidnud, et nende õigust usu- ja veendumusvabadusele on rikutud vastavalt Euroopa Inimõiguste Konventsiooni Artikkel 9 kohaselt. Seejärel võetakse lähema vaatluse alla Euroopa Kohtu

¹⁰⁸ *Ibid.*

¹⁰⁹ *Ibid.*, lk 128.

¹¹⁰ Loenen, T., lk 69.

lahend asjas OP vs Commune d'Ans, mis kujutab endast vaidlust avaliku sektori tööandja siseeeskirja üle, mis keelab usuliste ja veendumuslike sümbolite kandmise tööülesannete täitmisel. Euroopa Kohus analüüsib seejuures direktiiv 2000/78 kohaldumist ning selgitab olulisust otsese ja kaudse diskrimineerimise vahel.

2.3.1 Euroopa Inimõiguste Konventsiooni Artikkel 9 käsitlused

Seni on Euroopa Inimõiguste Kohtu praktika peamiselt käsitletud religioosseid rõivaid ja ususümbolite avaliku sektori töösuhetes. Kohtu õiguspraktika selles vallas algas juhtumiga *Dahlab vs Šveits*. See oli üks esimesi otsuseid, kus Kohus aktsepteeris riikliku neutraalsuse argumenti õigustuseks avaliku kooliõpetaja vallandamisele, kes soovis õpetajana töötades kanda pearätikut.¹¹¹ Järgnevatel juhtumitel arendas EIK oma lähenemist ja kinnitas korduvalt, et Konventsiooni osapooltel on lai kaalutusõigus seda tüüpi küsimuste reguleerimisel.

Kohtuasjas *Dahlab vs Šveits* oli tegemist õpetajaga, kes töötas riiklikus algkoolis, ning hakkas kandma islami pearätti oma tööülesannete täitmisel, mille osas leidis kohaliku linna algõppe direktoraat, et see pole sobilik, kuna õpetajatel on tööalaselt nõue riietuda neutraalselt. Antud kohtuasjas käsitles EIK küsimust, kas õpetaja pearätti kandmise keelustamine õpetamise ajal rikub tema õigust Konventsioonis sätestatud õigustele Artikli 9 (mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadus) ja Artikli 14 (diskrimineerimise keeld) alusel.¹¹²

Kuigi tegemist oli vastuvõetavuse otsusega, kinnitas Kohus seejuures usuvabaduse olulisust demokraatlikus ühiskonnas, tunnistades seda olulise elemendina üksikisikute identiteedis ja aluseks pluralismile. Siiski tunnistas Kohus, et sellise vabaduse piiramine võib olla vajalik demokraatlikes ühiskondades erinevate inimrühmade huvide lepitamiseks. Seega nõustus Kohus riigi põhjendustega, et keeld pearätti kandmiseks õpetamise ajal järgis selliseid legitiimseid eesmärke nagu teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitse, avalik julgeolek ja avalik kord. Samuti pidas Kohus kõnealuseid meetmeid vajalikuks demokraatlikus ühiskonnas, arvestades õpetajate rolli riigi esindajatena ja vajadust tagada koolides usuline neutraalsus. Seoses diskrimineerimise keeluga, mille kaebuse esitanud isik oli välja toonud, kuna meessoost õpetaja, kes on islamiusku, võib õpetada sarnaste piiranguteta, leidis Kohus, et keeld ei olnud suunatud kaebaja vastu tulenevalt tema soost, vaid eesmärgiks oli tagada riikliku algkooli õppesüsteemi neutraalsus. Seetõttu jõudis Kohus järeldusele, et antud juhul ei olnud tegemist

¹¹¹ EIKo 42393/98, *Dahlab vs. Šveits*.

¹¹² *Ibid.*

soolise diskrimineerimisega. Kokkuvõttes leidis Kohus, et kaebus on alusetu ning ei võtnud seda menetlusse.¹¹³

2006. aastal tegi EIK otsuse kohtuasjas *Kurtulmuş vs. Türgi*, mis käsitles distsiplinaarset karistust, mis määrati taotlejale, Türgi riigis elavale ülikooli dotsendile, selle eest, et ta kandis Islami peakatet oma töökohustuste täitmisel, rikkudes sellega avalikele teenistujatele kehtivaid riietuseeskirju. Kohus märkis, et demokraatlikul riigil on õigus nõuda oma avalikelt teenistujatelt lojaalsust põhiseaduslikele printsiipidele, millele see on rajatud. Ilmalikkuse printsiip on Türgi riigi üks põhiseaduslike aluseid, seega taotleja, ülikoolis võimupositsioonil olev isik ja riigi esindaja, kes on võtnud enda vabast tahtest avaliku teenistuja staatuse, oleks pidanud eeldama, et tal on kohustus neid reegleid järgida, mis piiravad tema religioosete veendumuste avalikku väljendamist. Kohus lükkas tagasi ka taotleja väite, et vaidlustatud meetmeid võib tõlgendada diskrimineerimisena nii soo kui ka usulise kuuluvuse alusel (Konventsiooni artikkel 14), kuna ka meessoost töötajaid koheldi analoogsete reeglite kohaselt, mis nõudsid neilt oma religioosete veendumuste avalikus väljendamises mitteolulist käitumist. Seega leidis Kohus, et selles olukorras ei tuvastatud Konventsiooni Artikkel 9 rikkumist ning taotlus loeti menetlusse vastuvõetamatuks.¹¹⁴

Järjekordne otsus seoses töökohas peakatte kandmisega tuli EIK-ist aastal 2015 *Ebrahimian vs. Prantsusmaa*, kus kaebaja on 1951. a sündinud Prantsusmaa kodanik (naine), kes on islami usku ning keeldus haiglas assistendina ajutiselt töötades mitte kandma pearätti, mistõttu ei pikendatud tema töölepingut. Siseriiklikud kohtud asusid seisukohale, et kuigi avalikus teenistuses töötavatel isikutel on õigus usuvabadusele, peab avalike ülesannete täitmisel prevaleerima usuline neutraalsus. Kaebaja avaldus EIK-ile oli EIÕK Artikli 9 rikkumise tuvastamiseks.¹¹⁵

EIK leidis, et käesolevas asjas puudus EIÕK Artikkel 9 rikkumine. Seda põhjusel, et kaebajale pidi olema piisavalt ettenähtav – tulenevalt nii Prantsusmaa seadustest kui ka Konstitutsioonikohtu praktikast - et pearätti kandmine võib kaasa tuua distsiplinaarsanktsiooni.¹¹⁶ Piirang oli vajalik demokraatlikus ühiskonnas, sest patsientidega suheldes oli põhjendatud usulise neutraalsuse säilitamine võrdse kohtlemise tagamiseks. Piirang oli samuti proportsionaalne, tulenedes riigi ilmalikust iseloomust. Kohus leidis, et

¹¹³ *Ibid*, p 1.

¹¹⁴ EIKo 65500701, *Kurtulmuş vs. Türgi*.

¹¹⁵ EIKo 64846/11, *Ebrahimian vs. Prantsusmaa*, p 2-3.

¹¹⁶ *Ibid*, p 48.

kaebaja oleks võinud käituda teisiti, kuid valis enda usu avaliku demonstreerimise. Kohtutel oli ja on endiselt pädevus tagada, et sekkumine usuvabadusse jääks proportsionaalseks. Seega leidis EIK, et riik ei ületanud hindamisruumi.¹¹⁷

Kohtunik O'Leary oli üks seitsmest kohtunikust, kes küll hääletas üldkoguga koos, et asjas puudus Artikkel 9 rikkumine, kuid kirjutas siiski eriarvamuse, milles ta osaliselt nõustub ja osaliselt jääb kohtuotsusega eriarvamusele. Kuigi kohtunik O'Leary nõustub enamuse otsusega, mis põhineb olemasoleval kohtupraktikal ja liikmesriikidele antud kaalutusõigusel, tõstatab ta kehtivate põhimõtete kohaldamise kohta käesoleva juhtumi osas õigustatud murekohti. Ta tõi välja, et varasem kohtupraktika sel teemal tuleneb peamiselt haridusalastest lahenditest, millest tulenevaid seisukohti on käesoleval juhul laiendatud kogu avaliku sektori töötajatele, ilma selge põhjendusega. Hariduslikus kontekstis peetakse oluliseks kohalikul tasandil kehtivaid ilmalikkuse ja neutraalsuse põhimõtteid, kuid nende kohaldamine kogu avaliku sektori töösuhetes jääb abstraktseks. Samuti ei ole kohtunik O'Leary kindel, kas töökohas kehtiv religioosete sümbolite keeld oli piisavalt selge ja ettenähtav ajal, mil taotleja leping sõlmiti, arvestades Prantsusmaal ilmalikkuse ümber toimuvat arenevat õigusraamistikku ja ühiskondlikku arutelu, leides, et need reeglid ja seisukohad ei pruukinud tol ajal veel nii selged olla.¹¹⁸

Kohtunik De Gaetano oli üks seitsmest kohtunikust, kes hääletas kohtunikukoguga vastupidiselt, ja leidis, et käesolevas kohtuasjas on toimunud Artikkel 9 rikkumine. Tema sõnul on kohtuotsuse põhipoint selles, et riigi abstraktne ilmalikkuse põhimõte nõuab avaliku teenistuse ametnikult igasuguste religiooside veendumusi väljendavate sümbolite kandmise keelamist. Kohtuotsus põhineb vääril eeldusel, et avaliku teenistuse teenuste kasutajatele ei saa tagada erapooletut teenust, kui avaliku teenistuse ametnik, kes neid teenindab, avaldab oma religioosset kuuluvust isegi kõige väiksemas mahus. See juures tuleks aga meele pidada, et sageli võib ametniku nimest laual või mujal olevast teabest olla järeldatav selle ametniku religioosne kuuluvus. Lisaks toob kohtunik De Gaetano välja, et see, mis on Prantsusmaa seaduste kohaselt avaliku teenistuse ametnike jaoks keelatud, on subjektiivne religioosne veendumuse avaldus, mitte aga mõne konkreetse rõivastuse või muu sümboli kandmine. Seega võib naistöötaja kanda pearätti põhjustel, mis ei ole seotud usulise eneseväljendusega. Samasugune on olukord meestöötaja puhul, kellel on habe, või töötaja puhul, kes kannab kaelakee küljes risti. Pannes ametniku olukorda, kus ta peab avaldama, kas see rõivaese/sümbol

¹¹⁷ Ibid, p 56-57.

¹¹⁸ Ibid, kohtunik O'Leary eriarvamus.

on tema religioosse veendumuse avaldus või mitte, ei sobitu hästi väitega, et riik austab oma töötajate õigust usuvabadusele. Kuigi riikidel on avalike ametnike teenistustingimuste osas lai kaalutlusruum, ei ole see õigus piiramatult. Põhiseaduslik õigus või põhiseaduslik "traditsioon" võib kergesti muutuda idoliseerimiseks, kahjustades seeläbi kõiki konventsiooni aluseks olevaid väärtusi. See kohtuotsus läheneb ohtlikult täpselt sellele.¹¹⁹

Kohtuasja *Eweida ja teised vs. Ühendkuningriik* asjaolud lähtuvad neljast taotlusest, mis esitati Euroopa Inimõiguste Kohtusse Ühendkuningriigi vastu nelja kodaniku poolt, kes leidsid, et neid diskrimineeriti ebaseaduslikult oma tööandjate poolt nende usuliste veendumuste tõttu. Kaebajad leidsid, et riik on rikkunud nende usuvabadust vastavalt Euroopa Inimõiguste Konventsiooni (EIÕK) Artiklile 9 ja/või nende õigust diskrimineerimisvabale usuvabaduse praktiseerimisele Artikli 14 kaitsealas koos Artikliga 9.¹²⁰ Kaks kaebajat, Ms. Eweida ja Ms. Chaplin, on kristlased, kes usuvad, et nende usk nõuab neilt kaelas nähtava väikse ristikesse kandmist. Mõlemal juhul keeldusid nende vastavad tööandjad neile seda võimaldamast. Ms. Eweida töötas eraettevõttes British Airways (edaspidi ka BA) klienditeeninduse rollis ja BA leidis, et kaelas nähtaval kohal risti kandmine on ettevõtte neutraalsuspoliitikavastane. Ms. Chaplin töötas riiklikus haiglas, kus tal keelati kaelakee kandmine terviseohutuse eesmärgist lähtuvalt. Mõlemad kaebajad esitasid diskrimineerimissüüdistused oma tööandjate vastu, kuid Ühendkuningriigi kohtud lükkasid need tagasi.¹²¹ Teised kaebajad, Mr. MacFarlane ja Mrs. Ladele, on kristlased, kes usuvad, et homoseksuaalne tegevus/suhted ei ole lubatud. Mrs. Ladele töötas kohaliku omavalitsuse registratuuris, kuid keeldus registreerimast samasooliste tsiviilpartnerlusi oma usuliste veendumuste tõttu, mis viis ühel hetkel töö kaotuseni. Mr. MacFarlane töötas organisatsioonis Relate Avon Limited, kus ta kaotas oma töö seetõttu, et ta polnud nõus pakkuma nõustamist samasoolistele paaridele. Mõlema kaebaja nõuded diskrimineerimise osas lükkasid Ühendkuningriigi kohtud tagasi.¹²² Kaebajad esitasid oma kaebused Euroopa Inimõiguste Kohtule 2010. aastal.

EIK asus nelja kaebaja kaebust arutades 15.01.2013 seisukohale, et kolmel juhul ei olnud Ühendkuningriik rikkunud konventsiooni Artiklit 9 (mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadus) koosmõjus Artikliga 14 (diskrimineerimise keeld), ent ühe kaebaja osas leidis EIK artikli 9 rikkumise. EIK märkis esmalt, et suuremas osas 26 uuritud Euroopa Nõukogu liikmesriigist, sh vastustajariigist, ei ole religioosete sümbolite tööil kandmise õigus reguleeritud. Näiteks

¹¹⁹ *Ibid*, kohtunik De Gaetano eriarvamus.

¹²⁰ EIKo 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, Eweida jt vs. Ühendkuningriik, p 3-5.

¹²¹ *Ibid*, p 9-12 ja p 18-22.

¹²² *Ibid*, p 23-26 ja p 31-37.

Ukrainas, Türgis ja Šveitsis on selliste sümbolite kandmine riigiametites keelatud, ent erafirmades üldiselt lubatud. Belgias, Taanis, Prantsusmaal, Saksamaal ja Hollandis on riigisiseseid kohtud põhimõtteliselt aktsepteerinud töandja õigust kohaldada usuliste sümbolite kandmisele teatud piiranguid.¹²³ EIK leidis esmalt ühehäälselt, et Ühendkuningriik ei olnud rikkunud konventsiooni Artiklit 9 ja 14, kui aktsepteeris töandja poolt meditsiiniõele (kaebaja Chaplin) kehtestatud keeldu kanda tööl kaelas rippuvat risti. EIK leidis, et töandja põhjendus, et vastav piirang oli vajalik teiste isikute tervise ja haigla turvalisuse kaalutlusel, oli õigustatud, kuna rippuv ehe võis põhjustada patsiendile vigastusi või ka kokku puutuda lahtise haavaga.¹²⁴ EIK ei nõustunud aga, et BA poolt oma töötajatele seatud nähtavate ehete, sh usuliste sümbolite kandmise piirang oleks olnud proportsionaalne (kaebaja Eweida). BA väitis, et piirangu põhjenduseks on eesmärk kaitsta firma kuvandit, mistõttu pidid töötajad usulisi sümboleid kandma riiete all. Kaebaja soovis aga oma usulise pühendumise märki - väikest hõberisti – nähtaval kanda. EIK ei pidanud BA põhjendust proportsionaalseks, kuna selgus, et samal ajal oli teistele BA töötajatele antud erandkorras luba kanda näiteks turbaneid ja *hijab*'i. EIK leidis, et Ühendkuningriigi kohtud, kui nad langetasid otsuse Artikli 9 lõike 2 alusel ja otsustasid töandja meetme proportsionaalsuse üle, olid andnud liialt kaalu ettevõtte huvile säilitada oma äriiline maine. Ettevõtte ei olnud tõestanud, et Ms Eweida rist oleks ettevõtte äriolist edu oluliselt mõjutanud, ja ei olnud tõendeid selle kohta, et usulise riietuse kandmine varasematel juhtudel oleks mõjutanud BA brändi või äriolist mainet.¹²⁵ Perekonnaseisumeti töötaja (kaebaja Ladele) ja suhtenõustaja (kaebaja McFarlane) töölt vabastamist pidas EIK aga põhjendatuks ega leidnud konventsiooni osas rikkumist. EIK nõustus töandjate lähenemisega, et võrdsete võimaluste tagamine ja teenusesaajate mittediskrimineerimine oli tähtis inimõigus, ning on seega kooskõlas konventsiooniga. EIK rõhutas, et seksuaalsel orientatsioonil põhineval erineval kohtlemisel peavad olema väga tõsised põhjendused.¹²⁶

Ülaltoodu põhjal võib järeldada, et Euroopa Inimõiguste Kohus annab riikidele üsna laialdase kaalutlusruumi oma territooriumil töösuhetes usu- ja veendumusvabaduse küsimuste üle otsustamisele. Kohus on oma kohtupraktikas nõustunud erinevate intensiivsustastmetega piirangute ja keeldude kehtestamisel, ja leidnud korduvalt, et riikide kaalutlusruumi ei saa selles osas ühepoolset piirata. Peamiselt on Kohtu suunised olnud seotud riiklike põhjenduste ja argumentidega, mida on osaliselt tagasi lükatud, ja mille osas on Kohus ka ajas oma hinnangut ja tõlgendust muutnud. Kohus on lugenud põhjendatuks usuvabaduse piiramise teiste isikute

¹²³ *Ibid*, p 47.

¹²⁴ *Ibid*, p 96-100.

¹²⁵ *Ibid*, p 89-95.

¹²⁶ *Ibid*, p 102-106 ja 107-110.

tervise kaitse kaalutlustel ja samuti olukorras, kus usuvabaduse piiramat jätmise oleks kujutanud endast teiste isikute diskrimineerimist seksuaalse sättumuse alusel ning õõnestanud isikute võrdselt kohtlemise kohustust. Seega on Kohus leidnud, et usuvabaduse piiramine võib olla õigustatud teiste isikute õiguste ja vabaduste kaitseks. Seega on Kohus tõestanud, et vastavalt muutuvale poliitilise raamistikule ja järjest enam globaliseeruvale maailmale, muutuvad ka inimõiguste tõlgendused ning Euroopa Inimõiguste Kohtul on tulnud ka irduda oma varasemast praktikast.

2.3.2 OP vs Commune d'Ans

2023. aasta novembris Euroopa Kohtust tulnud lahend kohtuasjas OP vs Commune d'Ans puudutas Euroopa Nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ tõlgendamist, mis käsitleb võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist töösuhetes, eriti artikli 2 lõike 2 punkte a ja b. Põhikohtuasjas, mis seisnes lepingulise töötaja ja tema tööandja vahelises vaidluses, oli küsimus keelustada töötajatel mis tahes nähtavate tunnuste kandmine, mis võiksid väljendada nende ideoloogilist, maailmavaatelist, poliitilist või usulist kuuluvust. OP, kes töötas kommuunis bürojuhatajana, palus luba hakata kandma peakatet oma usuliste veendumuste väljendamiseks. Tööandja kehtestas sellele aga keelu, mis puudutas kõiki töötajaid, ja keeldus OP taotlust rahuldamast. Sellele järgnesid mitmed õiguslikud sammud, sealhulgas töösisekorra muutmine, mis keelas mis tahes nähtavate tunnuste kandmise, ning OP esitas kaebuse töövaidluskomisjoni. Belgia töövaidluskohus otsustas küsida eelotsust Euroopa Kohtult.¹²⁷ Esimene küsimus puudutas direktiivi tõlgendamist, nimelt kas neutraalsuse nõue töökoahas, mis keelab kõikidel töötajatel kanda nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad ideoloogilisi või usulisi veendumusi, on kooskõlas direktiivi sätetega. Teine küsimus tõi teemaks, kas selline neutraalsuse nõue võib olla varjatud soolise diskrimineerimise vormiks.¹²⁸

Euroopa Kohtu ülesandeks oli hinnata, kas selline neutraalsuse nõue on kooskõlas direktiivi sätetega, eriti võrdse kohtlemise põhimõttega. Lisaks tuli analüüsida, kas neutraalsuse nõue on objektiivselt põhjendatav ning kas selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Euroopa Kohus tõi välja, et selline eeskiri võib olla lubatav, kui see on suunatud veendumuste üldisele väljendamisele ning selle kohaldamisel koheldakse kõiki töötajaid ühtemoodi, tagades neutraalse töökeskkonna. Eeskirja eesmärk peab olema objektiivselt põhjendatud ning selle saavutamiseks vajalikud ja sobivad vahendid peavad olema

¹²⁷ EKO C-148/22, ECLI:EU:C:2023:924 OP vs Commune d'Ans, p 12-18.

¹²⁸ *Ibid*, p 20.

proportsionaalsed. Eelotsusetaotlusest ilmnes, et kohaliku omavalitsuse haldusorgani sise-eeskiri keelab üldiselt ja vahet tegemata töötajatel kanda mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendavad muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi.¹²⁹ Euroopa Kohus leidis, et selline eeskiri võib olla põhjendatud avaliku teenistuse neutraalsuse põhimõtte rakendamise eesmärgil, kui see on asjaomases kontekstis ning erinevaid õigusi ja huve arvestades sobiv, vajalik ja proportsionaalne. Samuti leidis Kohus, erinevalt oma varasemast praktikast, et selline reegel on õigustatud ka *back-office* rollides, kus töötajatel puudub kokkupuude kliendiga.¹³⁰

Kohus rõhutas ka, et eeskiri peab olema rakendatud järjepidevalt ja süstemaatiliselt ning piirduma ainult sellega, mis on vajalik neutraalse ametialase keskkonna loomiseks. Lisaks juhtis Euroopa Kohus tähelepanu sellele, et direktiiv 2000/78 ei hõlma kaudset soolist diskrimineerimist ning teise küsimusega seotud teave ei võimaldanud kindlaks teha vajalikke faktilisi eeldusi ega põhjuseid, miks vastus sellele küsimusele oleks vajalik põhikohtuasja lahendamiseks.¹³¹

Kokkuvõttes leidis Euroopa Kohus, et kohaliku omavalitsuse haldusorgani sise-eeskiri, mis keelas töötajatel kanda mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendasid muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, võis olla põhjendatud eesmärgiga luua neutraalne ametialane keskkond, tingimusel et see oli sobiv, vajalik ja proportsionaalne ning järgis põhiõigusi ja aluspõhimõtteid. Seega jääb Euroopa Kohus selles küsimuses oma varem väljendatud seisukoha juurde, leides, et seda sorti sise-eeskiri, mis keelab töökohas oma usutunnistuse või veendumuste väljendamise, võib olla lubatud, kui see on suunatud veendumuste üldisele väljendamisele ning selle kohaldamisel koheldakse kõiki töötajaid ühtemoodi.

Mis on aga muutunud võrreldes Kohtu varasema käsitlemisega on sellise reegli aktsepteeritus ka rollides, kus puudub otsekontakt klientidega – varasemalt on Kohus olnud seisukohal, et selline eeskiri on eelkõige põhjendatud rollides, kus töötaja on kliendiga kontaktis ehk *front-office* rollides. Vastust küsimusele, kas selline sise-eeskiri võib endast kujutada kaudset soolist diskrimineerimist, Euroopa Kohus aga ei andnud, kuna liikmesriik oli küsimuse püstitamisel selle õiguse kaitseala ekslikult defineerinud, arvestades, et sooline võrdõiguslikkus ei kuulu

¹²⁹ *Ibid*, p 28-30.

¹³⁰ *Ibid*, p 39.

¹³¹ *Ibid*, p 41.

mitte direktiiv 2000/78/EÜ kaitsealasse, vaid hoopis direktiiv 2006/54/EÜ alla.¹³² Seega ei ole veel selget juhust, kuidas Euroopa Kohus seda probleemi näeb.

¹³² *Ibid*, p 42-48.

3. USU- JA VEENDUMUSVABADUSE PIIRAMINE TÖÖSUHETES ERASEKTORIS KEHTIVA KOHTUPRAKTIKA NÄITEL

3.1 Euroopa riikide lähenemised usu- ja veendumusvabaduse piiramisele erasektoris

Erasektori töösuhetes usu- ja veendumusvabaduse piiramise praktika varieerub liikmesriikide vahel samamoodi nagu avalikus sektoris. Oluline erinevus erasektori ja avaliku sektori vahel on see, et erasektoris ei kohaldu riikliku neutraalsuse põhimõte. Seega juhul, kui erasektori tööandjad otsustavad kohaldada neutraalsuspoliitika, peab neil selle rakendamiseks olema mõjuv põhjus ja põhjendatud eesmärk.¹³³

3.1.1 Prantsusmaa

Prantsusmaal on olukord usuvabaduse piiramise osas erasektoris vähem selge, ja tundub, et see pole ka täielikult välja kujunenud. Siiski ei ole lähenemine religioosete sümbolite kandmisele nii range kui avalikus sektoris kuna erasektorit ei valitse *laïcité* põhimõte.¹³⁴ Prantsusmaa tööhõiveministeriumi juhendis, mis käsitleb usuküsimuste lahendamist tööalaselt, on välja toodud, et vaid riik on *laïque* (eestikeelne tõlge ilmalik); ühiskonnas valitseb üldine usuvabaduse põhimõte ja eraettevõtted ei ole kohustatud olema neutraalsed.¹³⁵ Seega juhul, kui on keelatud pearätiku või muu religioosse sümboli kandmine, nõuab see funktsioonipõhist õigustust ja peab olema proportsionaalne taotletava eesmärgiga.¹³⁶

2014. aastal otsustas Kassatsioonikohus esmakordselt, et kuigi neutraalsus ja ilmalikkus ei laiene kaugemale avalikust sektorist, võivad mõistlikud piirangud kohalduda töötaja usuvabadusele ka erasektoris, kui need piirangud on proportsionaalsed ja õigustatud töö olemusest tulenevalt. Küsimuse all olevad piirangud olid kehtestatud lastehoius nimega Baby Loup, kus eksisteeris sise-eeskiri, mis sätestas ilmalikkuse ja neutraalsuse nõude oma töötajatele. Kohtu leidis, et lastehoius, kus kõik töötajad puutuvad kokku väikeste lastega, on oluline järgida üldist usulist neutraalsust laste südametunnistuse ja enesemääramisõiguse

¹³³ Loenen, T., lk 69-70.

¹³⁴ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 86.

¹³⁵ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social, Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées, Janvier 2017. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_employeurs_valide.pdf (28.04.2024)

¹³⁶ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 80.

huvides. Ettevõtte piirangud neutraalsuspoliitika raames leiti olevat asjakohased, töö iseloomu arvestades õigustatud ja proportsionaalsed taotletava eesmärgi suhtes. Seega leidis Kohus, et töötaja vallandamine, kes ettevõtte neutraalsuspoliitikast hoolimata kandis peakatet, oli õigustatud. Kassatsioonikohtu otsusele eelnes mitu astet erinevaid otsuseid, kus iga järgmine kohtuaste asus vastupidisele seisukohale töötaja vallandamise seduslikkuse küsimuses.¹³⁷ 14. aprillil 2021 otsustas Prantsusmaa Kassatsioonikohus esmakordselt kauplusetöötaja õiguse üle kanda peakatet. Kohus leidis, et töötaja vallandamine pearäti kandmise eest, on diskrimineeriv, kuna tööandjal - kauplusel Camaïeu - polnud üldist neutraalsuspoliitikat ning ta ei suutnud tõendada, et töötajale kehtestatud riietuse piirangud olid tema poolt tehtavate ülesannete iseloomust tulenevalt õigustatud ja proportsionaalsed taotletava eesmärgi suhtes. Toetudes Euroopa Kohtu otsusele kohtuasjas *Asma Bougnaoui ja Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs Micropole SA*, leidis kassatsioonikohus, et ettevõtte maine ja klientide soovid ei ole piisavad argumendid nende nõuete täitmiseks.¹³⁸

Prantsusmaal on diskrimineerimisvastased kaitsemeetmed ja usuvabaduse kaitse sätestatud nii põhiseaduses kui ka siseriiklikus seadusandluses. Prantsusmaa põhiseadus sätestab, et riik on ilmalik ja tagab kõigi kodanike võrdse kohtlemise seaduse ees sõltumata nende usust, austades kõiki veendumusi.¹³⁹ Prantsuse Tööseadustik (Code du Travail) pakub järgmist õiguskaitsekihti, mis keelab töötajate karistamise või vallandamise, tööotsijate välistamise värbamisprotsessist ja nii otsese kui ka kaudse diskrimineerimise muuhulgas nende soo ja usuliste veendumuste alusel.¹⁴⁰ 2016. aastal lisatud muudatus Tööseadustikku võimaldab erasektori ettevõtetel kohaldada neutraalsuspoliitika, kui on tõendatud, et nende kohaldamine on vajalik teiste põhiõiguste praktiseerimiseks või vajalik tulenevalt töö iseloomust ning see piirang on proportsionaalne taotletava eesmärgiga.^{141,142} Kuigi erasektori tööandjatel eksisteeris ka enne selle muudatuse vastuvõtmist juba institutsionaalseid keeldusid, pakkus see muudatus õiguslikku raamistikku selliste keeldude kehtestamiseks ja põhjendamiseks.¹⁴³

¹³⁷ Court de Cassation, “Assemblée Plénière du 16 juin 2014 à 14 heures 30,” p 38–39.

¹³⁸ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 87.sdu

¹³⁹ Prantsusmaa 1958. aasta konstitutsioon.

¹⁴⁰ Code du travail, Article L1321-2-1 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050 (28.04.2024).

¹⁴¹ See muudatus tulenes laialdaselt kajastatud nn „Baby Loup“ kohtulahendist nagu ka eelnevalt analüüsitud. Vt ka viide 141.

¹⁴² Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 86.

¹⁴³ *Ibid*, lk 90.

3.1.2 Belgia

Belgias puuduvad riiklikud seadused, mis reguleeriks neutraalsuspoliitike rakendamist erasektoris, kuid siiski rakendatakse neid mitmetes valdkondades ja aladel.¹⁴⁴ Usu- ja veendumusvabadus on kaitstud nii põhiseaduslikul kui ka siseriiklikul tasandil. Siseriiklikul tasandil eksisteerib seadus teatud diskrimineerimisvormide vastu ning seadus naiste ja meeste vahelise diskrimineerimise vastu. Piirkondlikul tasandil on samalaadsed õigusaktid kehtestatud ka flaami ja prantsuskeelsetes kogukondades.¹⁴⁵

Mitmed töötajad erinevatest sektoritest ja tööstusharudest on esitanud kaebusi, mis vaidlustavad Belgias töökohal religioossele riietusele seatud piirangud, mis on enamasti olnud põhjendatud neutraalsuse, turvalisuse ja hügieeni põhimõttest lähtuvalt.¹⁴⁶ Mitmed Euroopa Kohtusse ja Euroopa Inimõiguste Kohtusse jõudnud kaasused on olnud just Belgia erasektori töövaidlustest. Näiteks otsustas AXA kui erasektori tööandja *Achibita vs G4S Secure Solutions NV* kaasuse järgselt kinnitada oma kaasavat mitmekesisuse poliitikat, sõnades avalikult, et töötajad peaksid jääma töökohal iseendaks, sest see toob välja nende parimad omadused.¹⁴⁷

Siseriiklikud kohtuotsused on Belgias olnud mitmesugused, järgimata ühtset põhimõtet. 2013. aastal jõudis Belgia siseriikliku kohtuasi seoses moslemiusku assitendiga, kes töötas Hollandi kaupluseketis nimega HEMA. Tema töölepingut ei pikendatud peale seda, kui ta keeldus tööandja palvel oma peakatet mitte kandmast. Selline palve tööandja poolt oli kantud klientide kaebustest, ning poe selgituste kohaselt palusid nad seetõttu oma töötajal neutraalseks jääda, kuigi ettevõtte Hollandi poodides on peakatete kandmine töötajate seas lubatud. Kohus tegi otsuse töötaja kasuks leides, et ettevõtte tegevus kujutas endast usulist diskrimineerimist. Seejuures tasub aga välja tuua, et otsust mõjutas eelkõige see, et ettevõttel puudus paika pandud neutraalsuspoliitika.¹⁴⁸ 2008. aasta juunis otsustas Brüsseli Töökohus raamatupoodide keti Club kasuks töövaidluses, mis seisnes moslemist töötaja vallandamises, kes kandis tööl peakatet. Club'i sisekorra kohaselt ei tohtinud klienditeenindajad ega töötajad, kes klientidega

¹⁴⁴ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 35.

¹⁴⁵ *Ibid*, lk 49-50.

¹⁴⁶ *Ibid*, lk 37.

¹⁴⁷ Morabet, I. Neutrality policies in commercial companies. Law Society of Scotland, Vol 62 Issue 06, 2017. <https://www.lawscot.org.uk/members/journal/issues/vol-62-issue-06/neutrality-policies-in-commercial-companies/> (27.04.2024)

¹⁴⁸ UNIA. Dossier Hema: Beeindigen van arbeidsrelatie omwille van de hoofddoek is discriminatie op grond van geloof. 02.01.2013 <https://www.unia.be/nl/artikels/dossierhema-beeindigen-van-arbeidsrelatie-omwille-van-de-hoofddoek-is-discriminatie-op-grondvan-geloof> (28.04.2024)

kokku puutusid, kanda rõivaid, märke ega sümbolaid, mis võiks kahjustada ettevõtte "avatud, ligipääsetavat, tagasihoidlikku, peresõbralikku ja neutraalset" kuvandit. Töökohus ei leidnud neid juhiseid olevat diskrimineeriv, ega endast kujutavat töötaja usuvabaduse rikkumist, kuna ettevõtte märkis selgelt, et töötaja usulised veendumused ei olnud iseenesest probleemiks. Seega leidis Kohus töötaja vallandamise õigustatuks ettevõtte sise-eeskorra jälgimata jätmise tõttu.¹⁴⁹ Siseriiklikes kohtutes on olnud ka mitmeid juhtumeid, kus isikutele on keelatud sissepääs peakatte kandmise tõttu sellistesse asutustesse nagu jõusaal, restoran, jäätiseputka ja bowlingusaal. Asutused on leidnud, et peakatte kandmine ei sobi nende ettevõtte atmosfääri või leidnud, et see on ohuks turvalisusele ja hügieenile. Siseriiklikud kohtud on üldiselt sellised argumendid taga lükanud ja tuvastanud sellistes situatsioonides lubamatu diskrimineerimise.¹⁵⁰

3.1.3 Ühendkuningriik

Töötajate õigus väljendada oma religioosseid uskumusi erasektoris on üldiseks standardiks UK-s. On tavaline näha töötajaid kandmas nt islami peakatteid või sikhide turbanit ametites nagu televisiooni uudisteankurid, poepidajad, politseinikud, kohtunikud ja kuninglikud valvurid, ning mitmed elukutsed on valmis ametirietust kohandama, et töötajatel oleks võimalus sinna juurde lisada religioosseid riietusesemeid. Juhul, kui piiranguid kehtestatakse, peavad need olema põhjendatud ja täitma vajalikku eesmärki, näiteks turvalisuse, tervise, hügieeni vms kaitseks.¹⁵¹ Riiklikud alused neutraalsuspoliitike kehtestamiseks erasektoris puuduvad, kuid praktikas tuleb seda siiski ette. UK-s on hoolimata üldisest usulise mitmekesisuse aktsepteerimisest juhtumeid, kus islami usku naised seisavad silmitsi tööalase diskrimineerimisega nende usulise riietuse tõttu. Siiski saavad nad tugineda kohtusse pöördudes tugevale diskrimineerimisvastasele seadusandlusele, mis UK õigussüsteemis eksisteerib. Tihti jõutakse nende juhtumite puhul kohtuvälistele kokkulepetele.¹⁵²

2012. aastal leidis Töötribunal olevat kohtuasjas Farrah v Global Luggage Co Ltd ebaseadusliku vallandamise, peale seda kui oli tuvastatud, et ettevõtte sundis töötajat ametit maha panema, kuna töötaja poolt kantav peakate ei sobinud ettevõtte trendika kuvandiga. Tribunal leidis, et tegemist oli ebaseadusliku ja diskrimineeriva põhjendusega. Seal juures tõi kohus aga välja, et tegemist ei olnud otsese diskrimineerimisega, kuna tööandja ei

¹⁴⁹ De Morgen. Boekhandel Club wint rechtszaak rond hoofddoek. 25.06.2008

<https://www.demorgen.be/binnenland/boekhandel-club-wint-rechtszaak-rond-hoofddoekb7073104/> (28.04.2024)

¹⁵⁰ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 43-44.

¹⁵¹ *Ibid*, lk 151.

¹⁵² *Ibid*, lk 156.

diskrimineerinud töötajat tulenevalt tema usulisest kuuluvusest. 2020. aastal võitis kohtus Somaalia päritolu naine, kes kannab peakatet, kuna kohus leidis, et tema tööandja oli teda ebaseaduslikust ahistanud, saates töötajale väga solvavaid ja ähvardavaid sõnumeid, seal hulgas ka vägivallaähvardusi seoses tema valikuga ususümboloid kanda.¹⁵³ Seega tuleb meeles pidada, et kuigi peakatete ja näokatete kandmise keeld võib endast kujutada kaudset diskrimineerimise, võivad tööandjad seda siiski teha, juhul kui see on põhjendatud. Leedi Hale mainis oma kõnes 2019. aastal, olles seeaeg Ülemkohtu president, et tööandjatele ja teenusepakkujatel võib olla põhjuseid piirangute kehtestamiseks, mis ei sõltu töötaja päritolust või usuveendumustest, ja millel on põhjendatud alus.¹⁵⁴

Valitsus on võtnud alates 2010. aastast seadusandlikke meetmeid diskrimineerimise ja ebavõrdsuse vähendamise vastu tööturul. 2010. aastal võeti vastu Võrdsuse seadus, mis tugevdab naiste ja usuveendumustega töötajate kaitset. Seadus defineerib usku/veendumusi ja ka sugu kui kaitstud omadusi, mis nõuavad erilist kaitset. See mitte ainult ei keela usulise veendumuse alusel otsust ja kaudset diskrimineerimise töökohal, vaid tunnustab ka interseksionaalset diskrimineerimist.¹⁵⁵ Lisaks on UK-s veel 1998. aasta Inimõiguste seaduse Artikkel 9, mis peegeldab endas Euroopa Inimõiguste Konventsiooni, tagades usu või veendumuse avaliku ja eraviisilise väljendamist nii praktiseerimise kui ka järgimise näol.¹⁵⁶

3.1.4 Holland

Hollandis esineb diskrimineerimist peamiselt värbamisprotsessi käigus. Selle tulemusel on olnud olukordi, kus pea- või näokatteid kandvad kandidaadid on ilma jäetud töövõimalustest, mis oleks neile muidu ilma ususümbolite kandmiseta osaks saanud, kuna tööandjad võivad tunda survet esindada oma klientidele neutraalset kuvandit. Riiklikud alused neutraalsuspoliitike kehtestamiseks erasektoris puuduvad, kuid praktikas tuleb seda siiski ette.¹⁵⁷ Hollandi puhul tasub märkida, et riigis üldiselt kehtivad piirangud usulise riietusele ei kehti mandriosast kaugemal, seega kõnealused piirangud ei kehti sellistel Hollandi territooriumitel nagu nt Curacao, Aruba ja St. Maarten.¹⁵⁸

¹⁵³ Miss M Abdi v Deltec International Courier Ltd: 3332521/2018.

¹⁵⁴ Lady Brenda Hale. The Law and Religious Dress. Woolf Institute, 28.02.2019. <https://perma.cc/7ZLR-SD65> (28.04.2024).

¹⁵⁵ Equalities Act, 2010, Part 2.

¹⁵⁶ Human Rights Act, 1998.

¹⁵⁷ Mariska Jung. Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in The Netherlands. ENAR, 2016: lk 35–37. http://www.enareu.org/IMG/pdf/forgotten_women_report_netherlands_-_final.pdf (28.04.2024)

¹⁵⁸ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 126.

2018. aastal teatas rahvusvaheline parfümeeriakett Douglas, et muudab oma ettevõtte sisepoliitikat seoses usulise riietuse piiramisega, pärast sotsiaalmeedias tõusnud pahameeletormi ja ähvardusi boikoteerida keti kauplusi Hollandis, kui üks kohalikest kauplusest otsustas liigutada moslemist naistöötaja, kes kannab peakatet, klienditeeninduse rollist *back-office* rolli, kus ta ei oleks enam klientidele nähtav. Ettevõtte peakontor Saksamaal põhjendas poliitikat "neutraalsuse" saavutamise eesmärgiga, kuid otsustas avalikusse surve järel siiski lubada moslemitest naistöötajatel kanda peakatteid.¹⁵⁹ 2017. aastal oli juhtum, kus Oosterhouti McDonald'si restoran informeeris moslemist naiskandidaadile, kes kannab peakatet, et ta võib nende juures töötada vaid juhul, kui ta eemaldab peakatte. Kandidaadis tekitas selle konkreetse restorani sisepoliitika küsimusi, eriti arvestades fakti, et see erines teiste selles piirkonnas asuvate restoranide poliitikast, mis lubasid moslemitest naistöötajatel peakatteid kanda. Restorani juhataja põhjendas, et selles konkreetses restoranis kehtib neutraalsuspoliitika ning erinevatel restoranidel võivad olla erinevad poliitikad selliste küsimuste reguleerimiseks. Ta viitas seejuures ka Euroopa Kohtu otsusele asjas Achbita, et õigustada restoranis kehtivat neutraalsuspoliitikat.¹⁶⁰

Hollandi Inimõiguste Instituut on tuvastanud mitmeid juhtumeid seoses otsese diskrimineerimisega töösuhetes, kus tööandjad lükkavad islami usku kandidaatide kandidatuurid tagasi just seetõttu, et isikud kannavad peakatteid, kui see on kindlaks tehtud tööintervjuul esitatud küsimustega peakatete kandmise kohta või kui ettevõtetes kehtivad sisekorraeeskirjad keelavad religioosse riietuse ilma legitiimse põhjuseta. Instituut on lükanud tagasi mitmesuguseid tööandjate poolt esitatud põhjendusi töötajate erinevale kohtlemisele, kuna need pole olnud objektiivsed ega piisavalt põhjendatud. Seega on ebapiisavaks loetud argumentid nagu neutraalse kuvandi loomine, esinduslikkus, klientide solvamise vältimine ja majandusliku kahju ennetamine.¹⁶¹ Tööandjaid, kes väidavad, et nad soovivad olla klientidele meele järele, on klassifitseeritud diskrimineerivalt tegutsevateks, kuna selline lähenemine võib viia teatud inimrühmade töövõimaluste äravõtmiseni ning nende isikute töömaastikust kõrvale jäämiseni. Olukordades, kus religioosse riietuse keelustamise eesmärgid on olnud põhjendatud, näiteks turvalisuse tagamiseks, ei pruugi keeld ise siiski olla sobiv ega vajalik, eriti kui tööandja

¹⁵⁹ Omrop Fryslan. Douglas zwicht voor kritiek op weren medewerkster met hoofddoek uit winkel. NOS. 18.05.2018. <https://nos.nl/artikel/2232412-douglas-zwicht-voor-kritiek-op-weren-medewerkster-met-hoofddoek-uit-winkel> (28.04.2024).

¹⁶⁰ Omroep gelderland.nl. Moslima met hoofddoek verontwaardigd: ze mag niet bij McDonald's werken. 29.12.2017 <https://www.omroep gelderland.nl/nieuws/2153420/Moslima-met-hoofddoek-verontwaardigd-ze-mag-niet-bij-McDonald-s-werken> (28.04.2024).

¹⁶¹ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play, lk 126-127.

ei ole piisavalt kaalunud alternatiivseid lahendusi, või kui tööandja poolt toodud õigustus ei kaalu üle töötajale osaks saavat võimalikku kahju. Samuti on Instituut tuvastanud diskrimineerimise soo ja usu põhjal olukorras, kus meditsiiniõpilane soovis töötada koristajana haiglas, kus paluti tal aga eemaldada oma peakate vastavalt koristusfirmas kehtivatele riietuse piirangutele. Selles olukorras leidis Instituut, et piirangud mõjutaksid peamiselt - kuigi mitte eranditult – moslemitest naistöötajaid, seega on tegemist interseksionaalse diskrimineerimisega soo ja usu põhjal.¹⁶²

Hollandis eksisteerib diskrimineerimisvastane õigusraamistik peamiselt üldises võrdse kohtlemise seaduses. Seda täiendavad võrdse kohtlemise seadus puuetega ja krooniliselt haigete isikute jaoks, töösuhetes võrdse kohtlemise seadus ning meeste ja naiste võrdse kohtlemise seadus.¹⁶³

3.2 Kohtupraktika usu- ja veendumusvabaduse piiramisel erasektoris

Järgnevalt analüüsitakse Euroopa Inimõiguste Kohtu ja Euroopa Kohtu kohtupraktikat usu- ja veendumusvabaduse piiramisel erasektori töösuhetes. Euroopa Inimõiguste Kohtu tõlgendusi esindab kõige paremini lahend asja *Eweida ja teised vs Ühendkuningriik*, mis on üks väheseid erasektori töösuhetes usuvabadust reguleerivad lahendeid EIK-i praktikas. Euroopa Kohtu seisukohti esindavad populaarsed lahendid *Achbita ja Bougnaoui* ning samuti 2022. Aasta lahend asjas *LF vs SCRL*.

3.2.1 Eweida ja teised vs. Ühendkuningriik

Kohtuasja *Eweida ja teised vs. Ühendkuningriik* asjaolud lähtuvad neljast taotlusest, mis esitati Euroopa Inimõiguste Kohtusse Ühendkuningriigi vastu nelja kodaniku poolt, kes leidsid, et neid diskrimineeriti ebaseaduslikult oma tööandjate poolt nende usuliste veendumuste tõttu. Kolm taotluse esitanud isikutest töötasid avaliku sektori asutustes ning Ms Eweida erasektori tööandja juures. Nende kaasuste asjaolude ja kohtu kaalutluste analüüs toimus korduse vältimiseks eelmises peatükis koos kaastaotlejate asjaolude analüüsiga, kuna ainult Ms Eweida puhul oli tegemist erasektori töötajaga ning Kohtu kaalutlused on võrdlemisi läbi põimunud selles vallas. EIK asus neid nelja kaebaja kaebust arutades 15.01.2013 seisukohale, et kolmel

¹⁶² Netherlands Institute for Human Rights: Case numbers 1999-76, 2001-14, 2006-213, 2002-123, 2004-165. Vt ka: *Ibid.*

¹⁶³ Equal Treatment Law of the Kingdom of the Netherlands (ALGEMENE WET GELIJKE BEHANDELING, AWGB). 11.02.2014.

juhul ei olnud Ühendkuningriik rikkunud konventsiooni Artiklit 9 (mõtte-, südametunnistuse- ja usuvabadus) koosmõjus Artikliga 14 (diskrimineerimise keeld), kuna usu- ja veendumusvabaduse piiramiseks eksisteerisid põhjendatud alused. Kohus leidis aga et Ms Eweida juhtumis oli aset leidnud Artikkel 9 rikkumine, kuna taotletud piirang nähtavate ehete, sealhulgas usuliste sümbolite kandmisele, British Airwaysi poolt ei olnud proportsionaalne. Seda eriti olukorras, kus oli tõestatud, et teistele BA töötajatele oli tehtud erandeid, võimaldades neil kanda turbaneid ja ka *hijabi*. Kohus märkis, et Ühendkuningriigi kohtud, otsustades Artikli 9 lõike 2 alusel ja kaaludes tööandja meetme proportsionaalsust, olid andnud ettevõtte ärilise maine huvile liialt palju kaalu. Ettevõtte ei suutnud tõestada, et Ms Eweida usulise sümboli kandmine mõjutas märkimisväärselt ettevõtte ärilist edu, ning puudusid tõendid selle kohta, et varasemalt oleks usuline riietumine mõjutanud BA brändi või ärilist mainet.¹⁶⁴

Seega on EIK seadnud erasektoris oluliseks standardiks tõendamiskoormise juhul, kui ettevõtte kohaldab neutraalsuspoliitikat eesmärgiga oma brändi ja ärilist mainet kaitsta. On oluline, et selle argumendi esile toomisel leiduks ka tõestust, et varasem usuline riietus või veendumuste vaba väljendamine on olnud ettevõtte äri- või mainele kahjustav.

3.2.2 Achbita ja Bougnaoui ning L.F vs S.C.R.L.

Kaheks kõige olulisemaks kaasuseks religioosse riietuse osas Euroopa Liidu Kohtu praktikas loetakse kahte järgnevat, üks nimega *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV* (edaspidi ka Achbita vs. G4S) ning teine *Asma Bougnaoui Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA* (edaspidi ka Bougnaoui vs Mircopole SA) (ühiselt kui Achbita ja Bougnaoui). Need kaasused olid esimesed, kus Euroopa Kohus viitas oma põhjendustes Nõukogu direktiivile 2000/78, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Mõlema kaasuse sisuks oli peakatte kandmise keelud, mille olid kehtestanud erasektoris tegutsevad tööandjad, üks Belgias ja teine Prantsusmaal.¹⁶⁵

Achbita oli vastuvõtulaua töötaja eraettevõttes G4S, mis pakkus vastuvõtu- ja muid teenuseid nii avalikule kui ka erasektori ettevõtetele. Ühel hetkel otsustas ta hakata tööl kandma Islami pearätti usulistel kaalutlustel. G4S ei lubanud seda tulenevalt ettevõttes kehtivatest

¹⁶⁴ EIKo 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, Eweida jt vs. Ühendkuningriik, p 89-95.

¹⁶⁵ Loenen, T., lk 61.

riietusnõuetest, mida töötajad järgima pidid. Ettevõtte neutraalse kuvandi tagamiseks keelasid nimetatud riieusnõuded töötajatel tööl viibides nähtavate märkide kandmise, mis seostusid nende poliitiliste, filosoofiliste või usulistest veendumustega. Kuna Achbita jäi oma seisukoha juurde kanda tööl pearätti, vallandati ta oma töökohast.¹⁶⁶ Siseriiklikus kohtumenetluses otsustas Belgia kohus menetluse peatada ja küsida Euroopa Kohtult selgitust direktiivi 2000/78 tähenduse osas, eriti küsimuses, kas Islami pearäti kandmise keeld üldise ettevõttesisese eeskirja alusel nagu antud juhul, kujutab endast otsest diskrimineerimist usutunnistuse alusel.¹⁶⁷

Bouagnaoui juhtumi asjaolud olid sarnased. Bouagnaoui oli IT-insener eraettevõttes Micropole AS, mis pakub teenuseid erinevatele klientidele. Ta vabastati samuti ametist, kuna keeldus tööl pearäti mitte kandmast, kuigi tema tööandja palus tal seda teha. Erinevalt Achbitast oli aga Bouagnaoui tööandja põhjus pearäti kandmise keelamiseks veidi erinev. Kui Bouagnaoui tööle asus, kandis ta juba Islami pearätti. Tema tööandja ei oponentinud sellele otseselt, kuid hoiatas teda, et selle kandmine ei pruugi alati olla võimalik, kui see peaks põhjustama probleeme klientidele, kellega Bouagnaoui tööalaselt kokku puutub. Achbita vallandati oma töökohalt peale seda, kui üks klientidest esitas kaebuse seoses tema pearäti kandmisega ning ettevõtte palus tal seda enam mitte kanda.¹⁶⁸ Prantsusmaa kohus otsustas sarnaselt menetluse hetkeks peatada ja küsida Euroopa Kohtult eelotsust seoses direktiivi 2000/78 tõlgendamisel, eriti osas, et kas kliendi soov, kes väidab, et talle ei meeldi teenuseid saada töötajalt, kes kannab Islami pearätti, võib olla "tõeline ja määrav ametialane nõue" käesoleva direktiivi mõttes.¹⁶⁹

Achbita kaasuses leidis Euroopa Kohus, et G4S sise-eeskiri, mis käsitleb töökohal nähtavate sümbolite kandmist, mis väljendavad isiku poliitilisi, filosoofilisi või religioosseid veendumusi, hõlmab igasuguste veendumuste väljendust vahet tegemata. Seega kohtleb see sise-eeskiri kõiki ettevõtte töötajaid ühtemoodi, nõudes neilt üldiselt ja diferentseerimata neutraalset riieumist ja ei too kaasa erinevust, mis põhineb otseselt religioonil või veendumustel, direktiivi 2000/78 tähenduses.¹⁷⁰ Kohus märgib siiski, et pole välistatud, et siseriiklik kohus võib jõuda järeldusele, et sise-eeskiri toob kaasa erineva kohtlemise, mis põhineb kaudselt religioonil või veendumustel, kui tuvastatakse, et näiliselt neutraalne kohustus toob tegelikult kaasa teatud

¹⁶⁶ EKO C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203 Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs G4S Secure Solutions NV, p 10-15.

¹⁶⁷ *Ibid*, p 21.

¹⁶⁸ EKO C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204 Asma Bouagnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs Micropole SA, p 13-16.

¹⁶⁹ *Ibid*, p 19.

¹⁷⁰ EKO C-157/15, Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs G4S Secure Solutions NV, p 44.

religiooni või veendumuste jälgijatele ebasoodsa olukorra. Siiski ei moodustaks selline erinev kohtlemine kaudset diskrimineerimist, kui sellel on õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud.¹⁷¹ Lisaks märgib Kohus, et tööandja soov kuvada neutraalset kuvandit nii avaliku kui ka erasektori klientide suhtes on õigustatud, eriti siis, kui töötajate rühm, kes reeglit järgima peavad, on need, kes on kliendiga otsekontaktis.¹⁷²

Seega järeldeb kohus, et Islami pearäti kandmise keeld, mis tuleneb eraettevõtte sisemisest eeskirjast, mis keelab töökohal nähtavalt kanda märke poliitilistest, filosoofilistest või religioossetest veendumustest, ei moodusta direktiivi tähenduses otsest diskrimineerimist, mis põhineb religioonil või veendumustel. Selline keeld võib kujutada endast aga kaudset diskrimineerimist, kui on tõestatud, et näiliselt neutraalne kohustus toob tegelikult kaasa teatud religiooni või veendumuste järgijatele erilise ebasoodsa olukorra. Sellist kaudset diskrimineerimist saab põhjendada aga objektiivselt õigustatud eesmärgiga, tingimusel, et selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud. Nende tingimuste kontrollimine jääb Belgia kassatsioonikohtule.¹⁷³

Bougnaoui juhtumi keskne küsimus seisnes selles, kuidas tõlgendada eraettevõtte reeglit, mis keelab tööpositsioonil usulistel põhjustel pearäti kandmise, eriti olukorras, kus pearäti kandmise keeld kehtestati pärast kliendi kaebust. Kohus leiab siinkohal, et erand, mis seisneb "olulise ja määrava ametialase nõude" olemasolus, ei ole kohaldatav. Seda sätet saab kohaldada vaid väga piiratud asjaoludel ja viitab nõuetele, mis on objektiivselt vajalikud töö tegevuste iseloomu või konteksti poolt, milles neid läbi viiakse. Sellised subjektiivsed kaalutlused, nagu tööandja soov kliendi nõudmistele vastu tulla, ei vasta sellele standardile, sest ei saa väita, et pearäti kandmine segab Bougnaoui töö tegemise kvaliteeti.¹⁷⁴ Kuigi Kohtu põhjendused ühtisid kohtujuristi Sharpstoni seisukohaga, et erand, mis on sätestatud Konventsiooni Artiklis 4 lõikes 1, kehtib ainult väga piiratud juhtudel, erineb see kohtujuristi Kokotti arvamusest, kes pidas sätet kohaldatavaks, andes Artikli 4 lõike 1 kohaldamisalale palju laiemat tõlgendust.^{175, 176}

¹⁷¹ *Ibid*, p 34-35.

¹⁷² Viide 169.

¹⁷³ *Ibid*, p 36.

¹⁷⁴ EKo C-188/15, Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs Micropole SA, p 35-37.

¹⁷⁵ Kohtujuristi ettepanek Eleanor Sharpston, esitatud 13. juulil 2016. Kohtuasi C-188/15 Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs Micropole SA, p. 101.

¹⁷⁶ Kohtujuristi ettepanek Juliane Kokott, esitatud 31. mail 2016. Kohtuasi C-157/15 EKo C-157/15 Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs G4S Secure Solutions NV, p. 77-82.

Seejuures asus Kohus seisukohale, et Bougnaoui juhtumis oli tegemist otsese diskrimineerimisega tulenevalt töötaja usuveendumusest.¹⁷⁷

Mõlemas kaasuses, mille otsused kuulutati välja samaaegselt, tunnistas Kohus, et peakatte kandmise keeld töökohas võib kujutada endast kaudset diskrimineerimist. Hoolimata sellest, leidis Kohus siiski, et selline diskrimineerimine võib olla õigustatud ettevõtete sooviga propageerida "neutraalsuse" kuvandit oma klientidele, kuid seda vaid juhul, kui keeld on selge ja järjepideva sisekorra tulemus ning ainult siis, kui seda kohaldatakse kliendiga suhtlemist nõudvatel (ingl. keeles *front-office*) töökohtadel.¹⁷⁸ Keeldu võib pidada rangelt vajalikuks vaid juhul, kui on täidetud kaks tingimust. Esiteks peaks see keeld hõlmama ainult töötajaid, kes on visuaalses suhtluses klientidega. Teiseks on töötaja vallandamine, kes keeldub nimetatud neutraalsuspoliitikale allumast, lubatud vaid juhul, kui pole võimalik pakkuda töötajale ametikohta, mis ei hõlma visuaalset kontakti klientidega, arvestades seejuures ettevõttele omaseid piiranguid ja vaid juhul, kui see ei tekita ettevõttele ebamõistlikku koormust.¹⁷⁹ Neis otsustes on suur erinevus kliendi arvamuse tähtsusel. Achbita juhtumis väitis Kohus, et ettevõtte keeld võib olla "õigustatud", kui see kehtib otse kliendiga suhtlevatele töötajatele, kuna need ametikohad mõjutavad ettevõtte "neutraalsuse" kuvandit. Bougnaoui juhtumis leidis Kohus aga, et EL-i õiguse kohaselt ei saa kliendi soove kasutada alusena, mille põhjal tööandjad saavad töötajatelt riietuse muutmist nõuda. Kohus rõhutas, et tööandja valmisolek arvestada kliendi soovidega, kes ei soovi koostööd teha kellegagi, kes kannab peakatet, ei saa pidada tõeliseks ja määravaks ametinõudeks.¹⁸⁰ Seega sai määravaks fakt, kas neutraalsuspoliitika oli ettevõttes juba varasemalt implementeeritud või tekkis see vajadus alles peale kliendi negatiivset vastukaja.

Achbita kohtuasjas tegi Ghenti Töökohus lõpliku siseriikliku otsuse 2020. aasta oktoobris. Kohus leidis, et diskrimineerimist ei esinenud, kuna tööandja poliitika usuliste rõivaste osas töökohal ei diskrimineerinud mosleminaisi rohkem kui teisi ettevõtte töötajaid. Samuti leidis kohus, et ettevõttel ei olnud kohustust kaaluda alternatiivseid klientidega mittersuhtlevat rolli, mida pakkuda olukorrast mõjutatud töötajale.¹⁸¹ Bougnaoui kohtuasjas tegi Prantsusmaa siseriiklik kassatsioonkohus lõpliku otsuse 22. novembril 2017. Kohus leidis, et islami peakatte

¹⁷⁷ EKo C-188/15, Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs Micropole SA, p 44.

¹⁷⁸ Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments and the State of Play. Open Society Justice Institute, 2022, lk 42.

¹⁷⁹ EKo C-157/15, Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs G4S Secure Solutions NV, p 42-43.

¹⁸⁰ Ibid, lk 18.

¹⁸¹ Arbeitshof Gent. 2019/AG/55. 12.10.2020.

kandmise keeld eraettevõttes, isegi kui see on piiratud ainult klientidega suhtlevatel ametikohtadel, kujutab endast põhjendamatu ja ebaproportsionaalse usuvabaduse rikkumist. Samuti leidis kohus, et töötaja vallandamine tulenevalt tema usuvabaduse praktiseerimisest olukorras, kus ettevõttes puudus neutraalsuspoliitika, kujutab endast otsest diskrimineerimist usutunnistuse alusel.¹⁸²

2022. aasta lahendi EK-i praktikas kujutas endast vaidlust islamiusku naise L.F-i, kes kannab islami pearätti, ning sotsiaaleluruume haldava ühistu S.C.R.L. vahel, mis sai alguse 2018. aastal. Vaidlus on seotud sellega, et L.F-i praktikataotlust ei võetud arvesse, sest ta oli vestluse käigus avaldanud, et ta keelduks oma peakatet eemaldamast, et järgida S.C.R.L-is kehtestatud neutraalsuspoliitikat, mis on ette nähtud S.C.R.L-i töökorralduse reeglites. Mõni nädal hiljem uuendas L.F. oma praktikataotlust S.C.R.L-ile, tehes ettepaneku, et ta kannab muud liiki peakatet, millega aga ettevõtte ei nõustunud, sest S.C.R.L-i ruumides ei ole lubatud kanda ühtegi peakatet. Brüsseli töökohus küsis Euroopa Kohtult, kas võrdset kohtlemist töö saamisel ja kutsealale pääsemisel käsitlevas direktiivis kasutatud sõnu “usutunnistus või veendumused” tuleb tõlgendada kui ühe ja sama kaitstud kriteeriumi kahte tahku või vastupidi kui kahte eraldiseisvat kriteeriumi. Veel küsis ta Euroopa Kohtult, kas S.C.R.L-i töökorralduse reeglites sisalduv keeld kanda usulise alatooniga tunnust või riietust kujutab endast otsest diskrimineerimist usutunnistuse alusel.¹⁸³

Euroopa Kohus leidis, et direktiivi 2000/78 artiklit 1 tuleb tõlgendada nii, et selles kasutatud sõnad “usutunnistus või veendumused” väljendavad ühtainsat diskrimineerimispõhjust, mille alla kuuluvad nii usulised veendumused kui ka maailmavaatelised või vaimsed veendumused. Sealjuures tuletas Euroopa Kohus meelde, et kohtupraktikast nähtuvalt tuleb usutunnistuse või veendumuste alusel diskrimineerimise põhjust eristada poliitilistest või muudest arvamustest tulenevast põhjustest. Viidates kohtuotsustele *G4S Secure Solutions* ning *Wabe ja MH Müller Handel*, märkis Euroopa Kohus, et ettevõtte töökorralduse reegel, millega keelatakse töötajatel väljendada sõnades, riietusega või muul viisil oma usulisi või maailmavaatelisi veendumusi, ei kujuta endast selliste töötajate otsest diskrimineerimist „usutunnistuse või veendumuste alusel“ liidu õiguse tähenduses, kes soovivad nähtava usulise tunnuse või riietuse kandmisega kasutada oma usu- ja südametunnistusevabadust. See saab kehtida aga vaid tingimusel, et seda reeglit kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata kõigi töötajate suhtes. Kuna igal isikul võivad olla usutunnistus või usulised, maailmavaatelised või vaimsed veendumused, ei kehtesta selline

¹⁸² France. Court of Cassation. 22.11.2017.13-19.855.

¹⁸³ EKO C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774 L.F vs SCRL, p 19-23.

reegel juhul, kui seda kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata, erinevat kohtlemist, mis põhineks usutunnistuse või veendumustega lahutamatu seotud kriteeriumil. Kohus täpsustas, et niisugune ettevõttesisene reegel võib endast siiski kujutada kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist, kui on tuvastatud, et sellega ette nähtud näiliselt neutraalne kohustus seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda.¹⁸⁴ Lisaks toonitas Euroopa Kohus seejuures, et erinev kohtlemine ei ole kaudne diskrimineerimine, kui sellel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Samuti lisas Kohus, et kuigi töandja soov järgida neutraalsuspoliitikat kujutab õiguspärasest eesmärki, ei ole see iseenesest piisav, et objektiivselt põhjendada kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist, kuna sellise põhjenduse objektiivsust saab kindlaks teha üksnes töandja tegeliku vajaduse korral, mida ta peab seal juures ka tõendama.¹⁸⁵

Viimaseks märkis Euroopa Kohus, et kaudse diskrimineerimise põhjendatuse hindamise etapis ei ole liidu õigusega vastuolus, kui liikmesriigi kohus omistab lahknevate huvide kaalumisel suuremat tähtsust usutunnistuse või veendumustega seotud huvidele kui näiteks ettevõtlusvabadusega seotud huvidele, tingimusel et selline võimalus tuleneb riigisisest õigusest. Liikmesriikidele antud kaalutusruum ei saa siiski ulatuda nii kaugele, et see võimaldaks liikmesriikidel või nende kohtudel jagada direktiivi artiklis 1 ammendavalt loetletud diskrimineerimispõhjustest mõne põhjuse mitmeks põhjuseks, seadmata sellega kahtluse alla kõnealuse põhjuse sõnastust, konteksti ja eesmärki ning nõrgendamata võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel liidu õigusega kehtestatud üldise raamistiku soovitatavat toimet.¹⁸⁶

3.2.3 IX vs WABE eV ja MH Müller Handels GmbH vs MJ

Kaks Saksa kaasust, mille otsused kuulutati Euroopa Kohtus välja 2021. aastal, on täpsustanud EK-i seisukohti ülaltoodud küsimustes.

IX ja MJ, kes mõlemad töötasid eraettevõtetes Saksamaal, IX vastavalt erivajadustega isikute hooldajana ja MJ müügiassistendina ning kassapidajana, kandsid oma töökohtadel islami pearätti. Võttes seisukoha, et selline pearätti kandmine ei vasta poliitiliste, filosoofiliste ja

¹⁸⁴ *Ibid*, p 26-29.

¹⁸⁵ *Ibid*, p 51.

¹⁸⁶ *Ibid*, p 52-54.

usuliste veendumuste neutraalsuspoliitikale, mida järgitakse lapsevanemate, laste ja kolmandate osapooltega suhtluses, palus IX-i tööandja WABE eV tal pearäti eemaldada. Pärast tema keeldumist peatas tööandja IX-i kaks korda ajutiselt töökohustuste täitmisest ning tegi talle hoiatuse.¹⁸⁷ MJ tööandja, MH Müller Handels GmbH, viis esmalt MJ teisele ametikohale, kus ta võis Islami pearätti kanda, ja seejärel muutis oma seisukohta, käskides tal osaleda oma töökohustuste täitmisel ilma suurte, silmatorkavate märkideta, mis esindaksid mistahes poliitilisi, filosoofilisi või religioosseid veendumusi.¹⁸⁸ IX esitas hagi eesmärgiga, et WABE eemaldaks tema isiklikust failist Islami pearäti kandmise kohta antud hoiatused. MJ esitas hagi riiklikele kohtutele nõudega tunnistada Müller Handeli juhised kehtetuks ja nõuda kahju hüvitamist.¹⁸⁹ Siseriiklikud kohtud otsustasid mõlemal juhul menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule küsimused, mis puudutasid direktiivi 2000/78 tõlgendamist. Kohtult küsiti muu hulgas, kas ettevõtte sise-eeskiri, mis keelab töötajatel kanda töökohal nähtavaid märke poliitilistest, filosoofilistest või religioossetest veendumustest, võib endast kujutada töötajate, kes järgivad enda religioonist tulenevaid riietusnõudeid, otsest või kaudset diskrimineerimist usuliste veendumuste alusel; millistel asjaoludel võib sellisest sise-eeskirjast tulenev usulistel veendumustel põhinev kaudne diskrimineerimine olla õigustatud ja milliseid elemente tuleb sellise erineva kohtlemise sobivuse hindamisel arvesse võtta.¹⁹⁰

Kohus märgib, et vastavalt oma varasemale kohtupraktikale, ei kujuta selline sise-eeskiri endast otsest diskrimineerimist juhul, kui see hõlmab igasugust selliste veendumuste avaldamist ilma eristusteta, ja kõiki ettevõtte töötajaid koheldakse selles vallas ühtemoodi, nõudes neilt üldiselt ja diferentseerimata neutraalselt riietumist, mis välistab selliste märkide kandmise. Kohus leiab, et seda järeldust ei sea kahtluse alla asjaolu tõttu, et mõned töötajad järgivad religioosseid tõeuspõhiseid, mis nõuavad teatud riietuse kandmist. Kuigi selline eeskiri võib põhjustada teatavat ebamugavust nende töötajate jaoks, ei oma see otsese diskrimineerimise kontekstis tähtsust, kuna see ei kujuta endast põhimõtteliselt erinevat kohtlemist töötajate vahel.¹⁹¹ EK põhjendas teisena seisukohta, et tööandjal peab olema ette näidata "tõeline vajadus" neutraalsuspoliitika järele. See tõeline vajadus võib tuleneda klientide õigustest ja õiguspärastest soovidest, majanduslikest kahjulikest tagajärjedest, mis võivad ettevõttele osaks saada ilma sisekorra reegliteta, mis keelab usulise riietuse, ning vajadusest ühiskondlike konfliktide ärahoidmiseks ettevõttes. Kohus põhjendas, et töökohal nähtavate poliitiliste,

¹⁸⁷ EKO C-804/18, C-341/19 ECLI:EU:C:2021:594 IX vs WABE eV ja MH Müller Handels GmbH vs MJ, p 2.

¹⁸⁸ *Ibid*, p 3.

¹⁸⁹ *Ibid*, p 30 ja 37.

¹⁹⁰ *Ibid*, p 34.

¹⁹¹ *Ibid*, p 50-53.

filosoofiliste või religioossete veendumuste väljendamise keeld võib olla õigustatud tööandja vajadusega näidata klientidele neutraalset kuvandit või ennetada sotsiaalseid konflikte. Siiski peab see põhjendus vastama tööandja tegelikule vajadusele, ning õiguste ja huvide kaalumisel võivad riiklikud kohtud arvestada oma liikmesriigi konkreetset konteksti, eriti soodsamaid riiklikke sätteid usuvabaduse kaitse osas.¹⁹² Pelgalt soov neutraalselt kuvandit näidata ei piisa objektiivselt põhjendamaks kaudselt usutunnistuse või veendumuste põhjal erinevat kohtlemist. Sellise vajaduse olemasolu hindamisel tuleks erilist tähtsust omistada sellele, kas tööandja on esitanud tõendeid selle kohta, et sellise neutraalsuspoliitika puudumisel kahjustaks see tema äritegevusvabadust, kuna selle tegevuse laad või kontekst, milles seda teostatakse, kannataks neutraalsuspoliitika puudumise tagajärjel negatiivselt.¹⁹³ Seda, kas tõelise vajaduse nõue tegelikult toimib täiendava juriidilise kaitsemehhanismina mõjutatud töötajate jaoks, määrab suure tõenäosusega see, kui rangelt seda kohalikud kohtud rakendavad.¹⁹⁴

Kolmandaks täpsustab Kohus, et kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste alusel, mis tuleneb ettevõtte sisekorraeskirjast, mis keelab töökohal nähtavate poliitiliste, filosoofiliste või usuliste veendumuste märkide kandmise, eesmärgiga tagada ettevõttes neutraalsus, on põhjendatud vaid juhul, kui see keeld hõlmab kõiki nähtavaid poliitilisi, filosoofilisi või usulisite veendumuste avaldamist. Kohus märgib, et keeld, mis puudutab vaid märgatavaid, suuremõõtmelisi sümboleid, võib ebaproportsionaalselt mõjutada religioosseid, filosoofilisi või mittereligioosseid veendumusi omavaid inimesi, kelle uskumustest tulenevalt võivad suuremõõtmelised sümboolid olla vajalikud, nagu näiteks peakatete kandmine. Seega võib nende märkide, mis on lahutamatult seotud ühe või mitme religiooni või veendumustega, kandmise keelamine tähendada, et mõnd töötajat koheldakse teistest vähem soodsalt nende religiooni või veendumuste põhjal, mis kujutaks endast otsest diskrimineerimist, mida ei saa õigustada.¹⁹⁵

Seega on Euroopa Kohus asunud seisukohale, et ettevõtte töökorralduse reegel, millega keelatakse töötajatel väljendada oma usulisi või maailmavaatelisi veendumusi, ei kujuta endast töötajate otsest diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste alusel liidu õiguse tähenduses. See saab kehtida aga vaid tingimusel, et seda reeglit kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata kõigi töötajate suhtes. Küll aga võib selline reegel kujutada endast kaudselt usutunnistusel või veendumustel põhinevat erinevat kohtlemist, kui on tuvastatud, et sellega

¹⁹² *Ibid*, p 90.

¹⁹³ *Ibid*, p 62-63 ja 67.

¹⁹⁴ Loenen, T., lk 65.

¹⁹⁵ EKO C-804/18, C-341/19, WABE eV ja MH Müller Handels GmbH vs MJ, p 76-78.

ette nähtud näiliselt neutraalne kohustus seab tegelikkuses teatava usutunnistuse või veendumustega isikud ebasoodsamasse olukorda. Seda sorti erinev kohtlemine, mis kujutab endast kaudset diskrimineerimist, on aga põhjendatav, kui sellel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Selliste asjaolude hindamine on aga siseriiklike kohtute ülesanne ning Euroopa Kohus nendes küsimustes hinnangut ei anna. Otsus täpsustab veelgi, et religioonile või veendumustele kaudselt tuginev erinev kohtlemine, mis tuleneb sellisest keelust, võib olla tööandja neutraalsuspoliitikaga põhjendatud; see poliitika peab vastama tõelisele vajadusele, erinev kohtlemine peab olema asjakohane ning keeld peab piirduma rangelt vajalikuga. Lisaks peab keeld hõlmama kõiki nähtavaid poliitilisi, filosoofilisi või religioosseid veendumuste väljendusvorme. Samuti andis Kohus tõlgenduse ka direktiivi 2000/78 artiklile 8, kinnitades, et siseriiklike sätteid, mis kaitsevad usuvabadust, võib võtta arvesse, kui need pakuvad usu- ja veendumusvabaduse suhtes suuremat kaitset.

3.2.4 Õiguskriitika Euroopa Kohtu tõlgenduste suunal

Nii Achibita ja Bougnaoui kui ka Wabe ja MH Müller Handels GmbH lahendite puhul on tegemist laialdaselt kritiseeritud kaasustega. Paljud õigusteadlased ja -eksperdid leiavad, et Euroopa Kohtu põhjendused ning riikidele antud suunised töösuhetes neutraalsuspoliitikate rakendamise alastes vaidlustes olid liiga pinnapealsed ja sisutühjad.

Titita Loenen on oma artiklis asunud seisukohale, Euroopa Kohtu otsused Achbita ja Bougnaoui kohtuasjades ei paku liikmesriikidele selgeid juhised, kuidas tegeleda religioosse riidetuse või religioosete sümbolite kandmise küsimusega töösuhetes. Ta leiab, et Kohtu lakoonilisus nimetatud küsimuste põhjendamisel võis tuleneda kohtu koosseisus sisemisest lõhestatusest kohaldatava EL-i õiguse sobiliku tõlgendamise küsimuses. Sarnane olukord joonistus välja ka kohtujuristide arvamuses, kes neis kaasustes kohtule nõu andsid. Samuti leiab ta, et juhul, kui kohtuotsused võimaldavad erinevaid tõlgendusi, siis tuleks töötajate põhiõiguste seisukohalt valida lähenemine, mis tagab neile rohkem kaitset nende usuvabaduse osas. Samal ajal tundub mitmekesisuse austamise kaalutlustest tulenevalt, et liikmesriikidele tuleks anda rohkem mänguruumi selliste küsimuse reguleerimisel, kus on kaalul teised olulised väärtused ja huvid, nagu näiteks põhiseadusesse sisse kirjutatud riikliku neutraalsuse käsitlus jms. Kuna viimane ei tundu olevat eraettevõtte töösuhetes argumendiks, viitaks see, et olukorras, kus on

tegemist eraõigusliku töösuhet puudutava olukorraga, peaks Kohus andma eelisõiguse töötajate usuvabadusele.¹⁹⁶

Imane El Morabet leiab, et kõnealuste Euroopa Kohtu otsuste järgselt on endiselt küsitav, et Euroopa Kohus aktsepteerib neutraalsuse konseptsiooni legitiimse põhjusena põhiõiguse piiramiseks. Arusaadavalt võivad ettevõtetel otsustada rakendada neutraalsuspoliitikaid, kuid erinevalt avalikust sektorist ei ole eraõiguslikel ettevõtetel selleks õiguslikku kohustust. Seega ei tohiks samasuguseid piiranguid õigustada olukorras, kus need puudutavad põhiõigusi. Samuti ei ole selge eristamine front-office ja back-office positsioonide vahel. Ta tõstatab küsimuse, et kas raamatupidaja, kes kannab peakatet ja töötab avatud kontoris, kus aeg-ajalt võetakse kliente vastu, töötab front-office rollis või back-office rollis. Kuigi selle raamatupidaja tööalaste kohustuste hulka ei kuulu klientidega suhtlemine, siis kas fakt, et kliendid võivad teda potentsiaalselt näha, on piisav põhjus öelda, et ta täidab front-office ametikohta. Kohus ei ole oma lahendites piisavalt defineerinud selliste kaalutluste tõlgendamist.¹⁹⁷

Jule Mulder on oma artiklis põhjendanud, et Euroopa Kohtu otsustes WABE ja Mülleri juhtumitega on rohkelt puudujääke. Euroopa Kohus ei ole suutnud efektiivselt kaitsta isikuid usulise diskrimineerimise eest ning samuti ei ole Kohus kaalunud interseksionaalset diskrimineerimist, mis peegeldub eelkõige selles, et kõnealune diskrimineerimine mõjutab kõige enam usuliste vähemuste naisi. Autor märgib, et EK seisukoht, et neutraalsuspoliitika ei loo erinevat kohtlemist põhjusel, mis oleks lahutamatult seotud religiooni või usuga, on vastuoluline, kuna neutraalsuspoliitika keelavad otseselt religiooni ja veendumuste avaldused, mis on seotud inimese religiooni või uskumustega. Samuti leiab ta, et Kohus ei ole suutnud anda liikmesriikidele juhiseid otsese ja kaudse diskrimineerimise eristamiseks ega põhjendanud piisavalt objektiivse õigustuse kriteeriumit. Seega on oht, et direktiivi ja EL-i õiguse korrektse kohaldamise asemel jäävad siseriiklikud kohtud hoopis enda riiklike lähenemiste juurde, mis ei pruugi olla piisavalt kaitsvad usuliste vähemuste suhtes.¹⁹⁸

Erica Howard on leidnud positiivse poole pealt, et Euroopa Kohtu otsus Wabe ja Müller juhtumites täpsustab kaudse diskrimineerimise hindamiseks vajalikku objektiivse õigustuse testi ning rõhutab vajadust arvestada töötajate usuvabadusega, võttes arvesse

¹⁹⁶ Loenen, T., lk 72.

¹⁹⁷ Morabet, I.

¹⁹⁸ Mulder, J. Religious neutrality policies at the workplace: Tangling the concept of direct and indirect religious discrimination. WABE and Müller. Common Market Law Review 59: 2022, lk 1519-1520. <https://doi.org/10.54648/cola2022099> (27.04.2024)

neutraalsuspoliitika mõju nende võimalusele oma usku avaldada. Otsus seab tööandjatele kõrgema tõendamiskoormuse neutraalsuspoliitika põhjendamiseks, nõudes neilt tõendeid nimetatud poliitika tegeliku vajaduse kohta. Samuti tuleb tööandjatel arvestada neutraalsuspoliitika mõjuga töötajate usuvabadusele, eriti nende töötajate jaoks, kes soovivad oma usku avaldada usuliste sümbolite jms kandmise kaudu. Negatiivse poole pealt leiab ta, et Euroopa Kohus on siiski otsustanud aktsepteerida tööandjate soovi klientide eelarvamustele ja stereotüüpidele meele järele olla, mis võib kahjustada usuliste vähemuste kaitset diskrimineerimise eest. Euroopa Kohus oleks võinud minna ka sammu kaugemale ning uurida, kuidas on neutraalsuspoliitikate rakendamine mõjutatud töötajate soost ja etnilisest päritolust tulenevalt lisaks nende usuliste veendumustel. Tema sõnul jääb lahendites ebaselgeks ka asjaolu, mil määral oli neutraalsuspoliitikate kehtestamine seotud konkreetse töötajate soovidega oma usku töökohas väljendada. Seega on veel ruumi Euroopa Kohtu seisukohtadega täiendamiseks, et tagada isikute usu- ja veendumusvabaduse kaitse ka töösuhetes.¹⁹⁹

Seega on erinevad õigusteadlased leidnud, et Euroopa Kohtu lahendid kaasustes Achibita ja Bougnaoui jätsid palju lahtiseid küsimusi. Juhised otsese ja kaudse diskrimineerimise hindamiseks ja eristamiseks olid võrdlemisi blanketsed, ega andnud siseriiklike kohtutel oluliselt midagi, mille pinnalt edasi liikuda. See-eest aga täpsustas Kohus oma seisukohti lahendites Wabe ja Müller, kehtestades tööandjatele kohustuse tõendada vajadust neutraalsuspoliitikate järele. Kuid endiselt ei ole Kohus andnud oma hinnangut, kas sellised neutraalsuspoliitikad võivad kujutada endast kauset diskrimineerimist soo alusel ning kuidas suhestuvad soo ja usu ning veendumustuse küsimused kõnealuste neutraalsuspoliitikate kohaldamisega.

¹⁹⁹ Howard, E. Headscarves and the CJEU: Protecting fundamental rights and pandering to prejudice, the CJEU does both. *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, volume 29, Issue 2, lk 261-262. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1023263X221080557> (28.04.2024)

KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärk oli analüüsida Euroopa Liidu Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu praktikad ning õiguskirjandust, et mõista, kas ja millistel alustel võivad tööandjad kohaldada neutraalsuspoliitikaid, mis piiravad usu- ja veendumusvabaduse väljendamise, millised piirangud usuliste seisukohtade ja veendumuste väljendamiseks on Euroopa riikides kehtestatud ning milline on riikidele antud kaalutlusruum nende küsimuste reguleerimisel siseriiklikul tasandil.

Eesmärgi saavutamiseks püstitas autor töös järgnevad uurimisküsimused, millele analüüsi käigus vastused leiti:

1. Millised piirangud on seatud usu- ja veendumusvabadusele Euroopa Liidu riikides ja Ühendkuningriigis?
2. Kui suurt rolli mängib riigi kaalutlusruum siseriiklike piirangute kehtestamisel, mis piiravad isikute usu- ja veendumusvabaduse ulatust?
3. Milliseid põhimõtteid peavad tööandjad järgima, et piirata usu- ja veendumusvabadust avaliku sektori töösuhetes?
4. Milliseid põhimõtteid peavad tööandjad järgima, et piirata usu- ja veendumusvabadust erasektori töösuhetes?

Riikide lähenemine religioosete ja veendumuslike väljenduste piiramisel on Euroopa riikides väga erinev ning sõltub suuresti riikide isiklikust lähenemisest riiklikule neutraalsusele ning nende põhiseaduslikest väärtustest. Selle põhimõtte järgi peaks riik olema religiooni suhtes erapooletu, mis hõlmab institutsionaalset lahusust kiriku ja riigi vahel ning neutraalset suhtumist üksikisikute usulise kuuluvuse suhtes. Kaks peamist lähenemist riiklikule neutraalsusele on kaasav neutraalsus ja range neutraalsus. Kaasav neutraalsus tunnustab religioosset mitmekesisust ja nõuab riigi erapooletust, kuid võimaldab usulised väljendused avalikus sfääris. Range neutraalsus eeldab aga täielikku usuliste identiteetide ignoreerimist avalikus sfääris ning nõuab riigilt ja ka selle töötajatelt täielikku erapooletust usuliste väljenduste suhtes.

Euroopa kontekstis on range neutraalsuse valinud nii Prantsusmaa kui ka Belgia. Nii Prantsusmaal, Belgias kui ka Hollandis on keelatud kanda avalikus ruumis näokatteid.

Prantsusmaal on samuti keelatud koolides üldharidusõppes nii õpilastel kui ka õpetajatel kanda peakatteid. Belgias erinevad piirangud vastavalt omavalitsustele, kuid üldiselt on õpetajatel piiratud oma usuliste ja veendumuslike kuuluvuste väljendamine. UK-s on kasutusel kaasava riikliku neutraalsuse mudel, mis julgustab avalikus ruumis isikuid väljendama oma usklike või veendumuslike väljendusi. Hollandi lähenemine on kuskil keskel: suuremas osas on lubatud veendumuslike ja usklike sümbolite kandmine, kuid sellest võib esineda erandeid kõigis eluvaldkondades. Siseriiklike kohtute kohtupraktikas leidub sarnaseid jooni kõigis riikides: kohtud on üldjuhul kinnitanud keeldude õiguspärasust, kui on suudetud tõendada, et piirang oli vajalik, proportsionaalne ja teenis õigustatud eesmärki; kohtud on keeldude põhjendused tagasi lükanud juhtudel kui need on olnud ebaproportsionaalsed eesmärgi saavutamisel ning ka olukordades, kus alternatiivsid meetmeid ei ole piisavalt kaalutud. Samuti on kohtud hinnanud sarnaselt Euroopa Kohtule otsese ja kaudse diskrimineerimise olemasolu.

Samuti on mitmed kaasused, mis käsitlevad riiklike piiranguid usu- ja veendumusvabadusele, jõudnud EIK-i. Need kaasused on olnud erinevatest valdkondadest, hõlmates olukordi nii koolides, avalikus teenistuses kui ka avalikus ruumis. Üldiselt on EIK kinnitanud keeldude õiguspärasust ning eitanud Konventsiooni Artikkel 9 rikkumist. Samas leidub Kohtu tõlgendustes erinevaid lähenemisi ning kohtunike seas pole alati valitsenud ühtmeelt nende küsimuste lahendamisel. EIK on asunud seisukohale, et riikidel on üldiselt usu- ja veendumusvabaduse küsimustes lai kaalutusõigus ja rõhutanud, et küsimuste puhul, mis puudutavad riigi ja religiooni suhteid, mille osas võib demokraatlikus ühiskonnas arvamusi olla erinevaid, tuleb riiklikele otsustusorganile anda erilisel kaalu. Seega on riigil lai kaalutusruum otsustada, kas religioosete riiete ja sümbolite kandmise keeld nt avalikus haridusasutuses on vajalik või mitte. Sellest tulenevalt on EIK korduvalt leidnud, et koolides peakatete kandmise keelamine ja õpilaste väljaarvamine kooli nimekirjast sel põhjusel, ei kujuta endast Artikkel 9 rikkumist Euroopa Inimõiguste Konventsiooni mõistes. EIK on tõlgendanud Islami peakatet ka kui võimsat välist sümbolit, millel võib olla teatav mõju teiste isikute enesemääramisõigusele, kuid samas on tõlgendanud krutsifiksi kui passiivset sümbolit, millel puudub eriline väline mõju. Aastal 2014. asus EIK aga seisukohale, et nt nägu kattev loor on kultuuriline ja usklik sümbol, mis aitab kaasa religioossele pluralismile. EIK on toonud välja, et piirang näokatete kandmiseks avalikus ruumis on kooskõlas miinimumnõuete seadmisega avatud ja vahetu suhtluse jaoks, mis on ühiskonna koos eksisteerimise lahutamatu osa ja "ühiselu" eduka jätkamise aluseks. See eest on EIK aga eitanud vajadust kohturuumis tsiviilisel järgida neutraalsuse nõuet ja leidnud, et religioosete sümbolite kandmise keelamine tunnistaja jaoks on olnud Konventsiooni Artikkel 9 rikkumine.

Avalikus sektoris mängib olulist rolli riiklik neutraalsus ning vastavalt riigile võivad selles vallas olla piirangud nii leebemad kui ka rangemad. Prantsusmaal kehtib avaliku sektori töötajatele riikliku ilmalikkuse põhimõte, mis tähendab, et nii usuliste kui veendumuslike seisukohtade väljendamine avaliku sektori töökohtades pole lubatud. See lähenemine on seotud kiriku ja riigi institutsionaalse lahutamise ja Prantsusmaa vabariikliku kodakondsuse ideaaliga. Belgias varieeruvad neutraalsusnõuded avaliku sektori töötajate vahel ning mitmed omavalitsused on kehtestanud piiranguid ususümbolite ja veendumuslike väljenduste kandmisele. Ühendkuningriikides on lähenemine väga avatud, järgides kaasava neutraalsuse mudelit ja toetades avaliku sektori ametnike vabadust oma usku väljendada. Riiklikul tasandil puuduvad igasugused piirangud usu- ja veendumusvabaduse väljendamiseks. Hollandi lähenemine on peamiselt kaasav, kuid 2018. aastal kehtestati seadus, mis keelab näokatete kandmise avalikes kohtades, ning mõned avaliku teenistuse töökohad on kehtestanud rangemaid reegleid usuliste ja veendumuslike sümbolite kandmisele ja ka üldisele välimuse elementidele.

Euroopa Inimõiguste Kohus annab riikidele üsna laialdase kaalutlusruumi oma territooriumil avaliku sektori töösuhetes usu- ja veendumusvabaduse küsimuste üle otsustamisele. Kohus on oma kohtupraktikas nõustunud erinevate intensiivsustastmetega piirangute ja keeldude kehtestamisega, ja leidnud korduvalt, et riikide kaalutlusruumi ei saa selles osas ühepoolselt piirata. EIK on asunud seisukohale, et usu- ja veendumusvabaduse piiramine võib olla vajalik demokraatlikes ühiskondades erinevate inimrühmade huvide lepitamiseks. Seega on nt keeld pearäti kandmiseks õpetamise ajal vajalik piirang, mis kaitseb teiste isikute huve ja vabadusi, avalikku julgeolekut ja ka avalikku korda. Samuti on see põhjendatud arvestades õpetajate rolli riigi esindajatena ja vajadust tagada koolides usuline neutraalsus. EIK on seejuures ka leidnud, et kuigi avalikus teenistuses töötavatel isikutel on õigus usuvabadusele, peab avalike ülesannete täitmisel prevaleerima usuline neutraalsus, ning usu- ja veendumusvabaduse piiramine sellistes tingimustes on proportsionaalne arvestades liikmesriikide ilmalikku iseloomu. Seega võib selline piirang olla põhjendatud ka haiglas töötades nii teiste isikute tervise ja haigla turvalisuse kaalutlustel, kui ka riigiasutuste töötades võrdse kohtlemise tagamise kaitseks.

Euroopa Kohus on avaliku sektori töösuhetes leidnud sarnaselt erasektori töösuhetele, et tööandja sise-eeskiri, mis keelab töötajatel kanda mis tahes nähtavaid tunnuseid, mis väljendab muu hulgas maailmavaatelisi või usulisi veendumusi, ei kujuta endast otsest diskrimineerimist direktiiv 2000/78 tähenduses, ning võib olla põhjendatud eesmärgiga luua neutraalne

ametialane keskkond, tingimusel et see on sobiv, vajalik ja proportsionaalne meede ning järgib põhiõigusi ja aluspõhimõtteid. Samuti on oluline, et selle kohaldamisel koheldakse kõiki töötajaid ühtemoodi ning sise-eeskirja kohaldatakse süstemaatiliselt ja ühetaoliselt, eristamata töötajate veendumusi ja usulisi kombeid.

Erasektoris ei kehti üldiselt riikliku neutraalsuse põhimõtet. Prantsusmaal on ainsana riiklikul tasemel reguleeritud erasektori ettevõtetele võimalus kohaldada neutraalsuspoliitikaid. Belgias puuduvad seadused, mis reguleeriks eraettevõtetes neutraalsuspoliitikate rakendamist, kuid tegemist on siiski sageli esineva nähtusega mitmetes valdkondades ja aladel. Nii Hollandis kui ka UK-s on erasektoris usklite ning veendumusi väljendavate seisukohtade väljendamine üldiseks standardiks. Juhul, kui piiranguid kehtestatakse, peavad need olema põhjendatud ja täitma vajalikku eesmärki, näiteks turvalisuse, tervise, hügieeni vms kaitseks. Praktikas tuleb neid piiranguid ette ka teistel alustel. Kõikides riikides on siseriiklikul tasemel kehtestatud mitmeid seadusi, mille eesmärk on tööhõive küsimustes võrdsuse tagamine. UK-s saavad isikud üldiselt tugineda tugevale diskrimineerimisvastasele seadusandlusele kui nad otsustavad oma õiguste kaitseks kohtusse pöörduda.

EIK on seadnud erasektori töösuhetes oma kohtupraktikas oluliseks standardiks tõendamiskoormise olemasolu juhul, kui ettevõtte kohaldab neutraalsuspoliitikat eesmärgiga oma brändi ja ärilist mainet kaitsta. Kohus on leidnud, et on oluline, et selle argumendi esile toomisel leiduks ka tõestust, et varasem usuline riietus on olnud ettevõtte äri- või mainele kahjustav. Euroopa Kohtu praktikas on erasektoris leidnud kinnitust asjaolu, et ettevõtte töökorralduse reegel, millega keelatakse töötajatel väljendada sõnades, riietusega või muul viisil oma usulisi või maailmavaatelisi veendumusi, ei kujuta endast selliste töötajate otsest diskrimineerimist usutunnistuse või veendumuste alusel direktiivi 2000/78 tähenduses. See saab kehtida aga vaid tingimusel, et seda reeglit kohaldatakse üldiselt ja vahet tegemata kõigi töötajate suhtes. Selline reegel võib küll kujutada endast kaudset diskrimineerimist, mis võib aga olla põhjendatav, kui sellel on õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Selline piirang võib olla eriti põhjendatud, kui see kehtib töötajate suhtes, kellel on klientidega otsekontakt. Küll aga peab arvestama, et sellise sisekorra puudumisel ei saa arvestada klientide soovi, et neile osutaks teenuseid töötaja, kes ei väljendaks enda usulise või veendumuslikke vaateid, kui otsustavat ja määravat kutsenõuet direktiiv 2000/78 tähenduses. Samuti on Kohus leidnud, et tööandja soov järgida neutraalsuspoliitikat on küll õiguspärane eesmärk, kuid selle järgi peab eksisteerima ka tegelik vajadus, mille tõestamine on tööandja kohustus. See tõeline vajadus võib tuleneda klientide õigustest ja

õiguspärastest soovidest, majanduslikest kahjulikest tagajärgedest, mis võivad ettevõttele osaks saada ilma sisekorra reegliteta, mis keelab usulise riietuse, ning vajadusest ühiskondlike konfliktide ärahoidmiseks ettevõttes. Liikmesriikidel on õiguste ja huvide kaalumisel võimalik järgida ka soodsamaid riiklikke sätteid usu- ja veendumusvabaduse kaitse osas. Samuti on kohus välja toonud, et selline keeld peab kehtima eranditeta kõigi väljenduste suhtes. Keeld, mis puudutab vaid märgatavaid, suuremõõtmelisi sümboleid, võib ebaoproportsionaalselt mõjutada teatud töötajate gruppi, seega kujutaks spetsiifiliste nende kandmise keeld endast otsest diskrimineerimist, mida poleks võimalik õigustada.

Mitmed õiguskriitikud on leidnud, et Euroopa Kohtu lahendid on eeltoodud teemade analüüsimisel jäänud pinnapealseteks ning et need ei paku piisavalt juhiseid liikmesriikidele, kuidas käsitleda küsimusi seoses religioosse riietuse või sümboleid kandmisega tööl. Samuti leiavad nad, et Euroopa Kohus on andnud liigselt vabadust tööandjatele arvestada klientide soovide ja eelarvamustusega, kahjustades seeläbi usuliste vähemuste kaitset töökeskkonnas. Euroopa Kohus on ka tähelepanuväärselt vältinud hinnangute andmist asjaolule, kuidas neutraalsuspoliitikate rakendamine suhestub soolise diskrimineerimisega, arvestades, et nende rakendamine mõjutab tihti just usulistest vähemustest naisi.

Kokkuvõttes jääb siiski õhku mitmeid küsimusi, sealhulgas selgusetus neutraalsuspoliitikate mõju kohta töötajate soole ja etnilisele päritolule ning vajadus Euroopa Kohtu seisukohtade täiendamiseks, et tagada usuvabaduse kaitse töösuhetes. Lisaks on oluline märkida, et Euroopa Kohtu tõlgendused erasektori ning avaliku sektori töösuhetes usuvabaduse piiramisel rakenduvad mõlemal juhul, seega Kohtu tõlgendused on kohaldatavad nii avalikus sektoris kui ka erasektoris, kuna tegemist on samal seaduslikul alusel põhinevate seisukohtadega. Direktiiv 2000/78 kohaldub nii avaliku sektori kui ka erasektori töötajate puhul ning määravaks on mõlemal juhul diskrimineerimise liik, olles selleks otsene või kaudne, töötaja tegelik vajadus neutraalsuspoliitika kohaldamise järele, ning neutraalsuspoliitika kohaldamise viis, mis peab mõlemal juhul olema ühetaoline ja süsteemne.

Seega saab öelda, et lähenemine usu- ja veendumusvabaduse piiramisele oleneb suurel määral riiklikust lähenemisest neutraalsusele ja ilmalikkusele, mille juured asuvad riikide kultuurilispoliitilises kujunemisloos. Samuti on selge, et Euroopa kohtuinstantside tõlgendused ja otsused on ajas muutuvad ning liiguvad kaasa aina globaliseeruva maailmaga. Ilmselge on ka vajadus Euroopa Kohtu ja Euroopa Inimõiguste Kohtu käsitluste ühtlustamiseks neutraalsuspoliitikate rakendamises töösuhetes, mis tagaks liikmesriikidele selged juhised

siseriiklikul tasandil õiguslike küsimuste otsustamisel, kus on leitud tasakaal üksikisikute huvide ja isiklike vabaduste ning tööandjate soovide ja ettevõtlusvabaduse vahel.

SUMMARY

Ensuring human rights is one of the fundamental principles of the functioning of a modern state institution. It is the state's obligation to ensure the basic needs of its residents and citizens and to protect their freedoms. Today's work environment is closely linked to human rights, including the right to freedom of religion or belief expression. Policies of neutrality in companies that prohibit employees from displaying signs of religious, ideological, or political beliefs have become increasingly common. Implementing neutrality policies in workplaces has become a significant issue, affecting employees' rights to express their religious beliefs and potential discrimination in this context.

Freedom of religion and belief is a cornerstone of democracy and the rule of law, ensuring that individuals are not compelled to adhere to a particular religious or ideological position. The European Court of Human Rights has clarified in the case of *Kokkinakis v. Greece* that the freedom of thought, conscience, and religion enshrined in Article 9 of the European Convention on Human Rights is one of the cornerstones of a democratic society. This cornerstone is vital for protecting the identity and life concepts of believers, but it is equally valuable for atheists, skeptics, agnostics, and indifferent individuals.²⁰⁰ Similarly, the choice of one's profession is an important part of personal freedom and self-realization. Freedom of religion and belief is important in the workplace because it not only ensures the respect for employees' fundamental rights but also supports openness, diversity, and fair treatment within the organization. However, this freedom is not unlimited – other conflicting interests must also be respected and considered.

This thesis analyzes the potential impact of neutrality policies applied in the workplace, particularly regarding when their application is possible and how this practice has been shaped by the positions of the European Court of Justice and the European Court of Human Rights. The aim of the thesis is to analyze the decisions of the Court of Justice of the European Union and the European Court of Human Rights, and the practice of member states as well as legal literature to understand whether and on what grounds employers may apply neutrality policies limiting the expression of religion and belief at workplaces. It will also examine the restrictions on expressing religious beliefs and convictions established in European countries and the discretion granted to countries in regulating these issues at the national level. The thesis will explore how neutrality policies differ between the private and public sectors and how this may affect the expression of religion and belief in professional settings.

²⁰⁰ EIKo 14307/88, *Kokkinakis vs. Kreeka*, p 31.

Based on the objective of the thesis, four main research questions can be formulated as follows:

1. What restrictions are imposed on the freedom of religion and belief in European Union countries and the United Kingdom?
2. What role does the state's discretion play in establishing domestic restrictions limiting the scope of individuals' freedom of religion and belief?
3. What principles must employers follow to limit the freedom of religion and belief in public sector employment relationships?
4. What principles must employers follow to limit the freedom of religion and belief in private sector employment relationships?

The approach of countries to restricting religious and belief expressions varies greatly across European countries and largely depends on their personal approach to neutrality and their constitutional values. According to this principle, the state should be neutral in matters of religion, which includes institutional separation of church and state and a neutral attitude towards individuals' religious affiliations. The two main approaches to national neutrality are inclusive neutrality and strict neutrality. Inclusive neutrality recognizes religious diversity and requires state neutrality but allows religious expressions in the public sphere. Strict neutrality, on the other hand, entails complete disregard for religious identities in the public sphere and requires both the state and its employees to be entirely neutral towards religious expressions.

In the European context, both France and Belgium have adopted strict neutrality. In France, Belgium, and the Netherlands, it is prohibited to wear face coverings in public spaces. In France, it is also forbidden for both students and teachers to wear head coverings in public education schools. In Belgium, restrictions vary depending on municipalities, but generally, teachers are restricted from expressing their religious and belief affiliations. The UK follows an inclusive neutrality model, encouraging individuals to express their religion and beliefs in public spaces. The Dutch approach is somewhere in between: while wearing belief-related symbols is largely allowed, there may be exceptions in all areas of life. Similarities can be found in the case law of domestic courts in all countries: courts have generally affirmed the legality of bans when it has been proven that the restriction was necessary, proportional, and served a legitimate purpose; courts have rejected the justifications for bans in cases where they have been disproportionate in achieving the goal and in situations where alternative measures have not been sufficiently considered. Courts have also assessed the presence of direct and indirect discrimination similarly to the European Court of Justice.

Several cases regarding national restrictions on freedom of religion and belief have also reached the ECtHR. These cases have covered various areas, including situations in schools, public service, and public spaces. Generally, the ECtHR has affirmed the legality of bans and denied a violation of Article 9 of the European Convention on Human Rights. However, there are various approaches in the Court's interpretations, and there has not always been unanimity among judges in resolving these issues. The ECtHR has taken the position that states generally have broad discretion in matters of freedom of religion and beliefs and emphasized that in matters concerning the relationship between state and religion, where there may be differing opinions in democratic societies, special weight should be given to national decision-making bodies. Thus, states have broad discretion to decide whether a ban on wearing religious clothing and symbols, for example, in public educational institutions is necessary or not. Consequently, the ECtHR has repeatedly found that banning headscarves in schools and excluding students from the school for this reason does not constitute a violation of Article 9 of the European Convention on Human Rights. The ECtHR has interpreted the Islamic headscarf as a powerful external symbol that may have a certain impact on the self-determination of other individuals, but at the same time, interpreted the crucifix as a passive symbol with no special external impact. In 2014, the ECtHR took the view that, for example, a face-covering veil is a cultural and religious symbol that contributes to religious pluralism. The ECtHR has pointed out that restricting face coverings in public spaces is consistent with setting minimum requirements for open and direct communication, which is an integral part of coexistence in society and the basis for the successful continuation of "living together." However, the ECtHR has denied the need for a civilian in a courtroom to follow the requirement of neutrality and found that prohibiting the wearing of religious symbols for a witness constituted a violation of Article 9 of the Convention.

In the public sector, national neutrality plays a significant role, and depending on the country, restrictions in this area may be more or less strict. In France, public sector employees are subject to the principle of national secularism, meaning that expressing both religious and belief positions in public sector workplaces is not allowed. This approach is related to the institutional separation of church and state and the ideal of French republican citizenship. Neutrality requirements for public sector employees vary in Belgium, and several municipalities have imposed restrictions on wearing religious symbols and expressing beliefs. In the UK, the approach is very open, following the inclusive neutrality model and supporting the freedom of public sector officials to express their faith. There are no restrictions on national level on

expressing freedom of religion and beliefs. The Dutch approach is primarily inclusive, but in 2018, a law was passed banning face coverings in public places, and some public service jobs have stricter rules on wearing religious and belief-related symbols and also general appearance elements.

The ECtHR provides countries with considerable discretion in deciding on matters of freedom of religion and belief in public sector employment relationships. In its case law, the Court has agreed to the imposition of restrictions and bans of various intensity levels and has repeatedly found that the discretion of states cannot be unilaterally restricted in this regard. The ECtHR has taken the view that limiting freedom of religion and belief may be necessary in democratic societies to reconcile the interests of different groups. Thus, for example, a ban on wearing headscarves during teaching is a necessary restriction that protects the interests and freedoms of other individuals, public security, and public order. It is also justified considering the role of teachers as representatives of the state and the need to ensure religious neutrality in schools. The ECtHR has also found that while individuals employed in public service have the right to freedom of religion and beliefs, religious neutrality must prevail in the performance of public duties, and restricting freedom of religion and belief in such conditions is proportional considering the secular nature of some member states. Therefore, such a restriction may also be justified when working in a hospital, both for the protection of other individuals' health and hospital safety, as well as for ensuring equal treatment in public service.

The European Court of Justice has found, in public sector employment relationships, that an employer's internal rule prohibiting employees from wearing any visible signs expressing, among other things, philosophical or religious beliefs does not constitute direct discrimination within the meaning of Directive 2000/78, provided that it is justified by the aim of creating a neutral professional environment, provided that it is appropriate, necessary, and proportionate, and adheres to fundamental rights and principles. It is also important that, in its application, all employees are treated equally, and the internal rule is applied systematically and uniformly, without distinction based on employees' beliefs or religious practices.

In the private sector, the principle of state neutrality generally does not apply. France is the only country where national regulations allow private sector companies to implement neutrality policies. In Belgium, there are no laws regulating the implementation of neutrality policies in private companies, but it is still a common practice in various sectors and areas. In both the Netherlands and the UK, expressing religious or belief-based views in the private sector is

considered a general standard. If restrictions are imposed, they must be justified and serve a necessary purpose, such as ensuring safety, health, hygiene, or other forms of protection. In practice, these restrictions may also be applied for other reasons. All countries have several laws at the national level aimed at ensuring equality in employment matters. In the UK, individuals generally rely on airtight anti-discrimination legislation if they decide to seek legal protection for their rights in court.

In its case law concerning the private sector employment relationships, the ECHR has established an important standard regarding the burden of proof when a company applies a neutrality policy aimed at protecting its brand and commercial reputation. The Court has found it crucial that, when presenting this argument, there is evidence that previous religious attire has been detrimental to the company's business or reputation.

In the practice of the European Court, it has been affirmed that in the private sector, a company's organizational rule that prohibits employees from expressing their religious or philosophical beliefs in words, dress, or otherwise does not constitute direct discrimination against such employees on grounds of religion or belief within the meaning of Directive 2000/78. However, this rule can only be valid if it is applied generally and without distinction to all employees. Such a rule may indeed constitute indirect discrimination, but it can be justified if it serves a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary. Such a restriction may be particularly justified when it applies to employees who have direct contact with clients. However, it must be considered that in the absence of such an internal rule, the desire of clients for services to be provided by an employee who does not express their religious or belief-based views cannot be taken into account as a decisive and determining occupational requirement within the meaning of Directive 2000/78. Additionally, the Court has found that the employer's desire to adhere to a neutrality policy is a legitimate aim, but there must also be a genuine need for it, which the employer must demonstrate. This genuine need may arise from the rights and legitimate wishes of clients, the adverse economic consequences that the company may suffer without internal rules prohibiting religious attire, and the need to prevent social conflicts within the company. Member States may also consider more favorable national provisions in balancing rights and interests regarding the protection of freedom of religion and belief. Furthermore, the Court has emphasized that such a prohibition must apply uniformly to all expressions. A prohibition that concerns only noticeable, large symbols may

disproportionately affect certain groups of employees, thus constituting direct discrimination that cannot be justified.

Several legal critics have found that the ECJ's rulings on the above-mentioned issues have remained superficial and that they do not provide sufficient guidance to member states on how to address issues related to wearing religious clothing or symbols at work. They also believe that the ECJ has given employers too much freedom to consider client preferences and prejudice, thereby undermining the protection of religious minorities in the workplace. The ECJ has also notably avoided assessing how the implementation of neutrality policies relates to gender discrimination, considering that its implementation often affects women from religious minorities.

In conclusion, there are still several questions to be addressed, including uncertainty about the impact of neutrality policies on employees' gender and ethnic origin and the need for the ECJ's positions to be supplemented to ensure the protection of freedom of religion in employment relationships. Additionally, it is important to note that the ECJ's interpretations in both the private and public sectors apply in both cases, as they are based on the same legal grounds. Directive 2000/78 applies to both public sector and private sector employers, and the type of discrimination, whether direct or indirect, is decisive in both cases, as well as the employer's real need to implement neutrality policies. The interpretations of the ECJ and the ECtHR are evolving over time and are moving along with an increasingly globalized world. It is clear that there is a need for the ECJ and ECtHR rulings to be harmonized in the implementation of neutrality policies in employment relationships to provide member states with clear guidelines for deciding legal issues at the domestic level, where a balance has been struck between individual interests and personal freedoms and employers' desires and freedom of enterprise.

KASUTATUD KIRJANDUS

Kasutatud õigusaktid:

1. 27. novembri 2000. aasta Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel EÜT L 303, lk 79-85.
2. 5. juuli 2006. aasta Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiiv 2006/54/EÜ, meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes ELT L 204, lk 23-36.
3. Eesti Vabariigi põhiseadus. RT I, 15.05.2015, 2.
4. Equal Treatment Law of the Kingdom of the Netherlands (ALGEMENE WET GELIJKE BEHANDELING, AWGB). 11.02.2014.
5. Euroopa Liidu põhiõiguste harta nr 2012/C 326/02, 26.10.2012. – ELT C 326/391.
6. Inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioon. RT II 2010, 14, 54.
7. Kodaniku- ja poliitiliste õiguste rahvusvaheline pakt. RT II 1993, 10, 11.
8. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social, Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées, Janvier 2017.
9. Prantsuse Tööseadustik 29.04.2024.
10. Prantsusmaa 1958. aasta 4. oktoobri konstitutsioon.
11. United Kingdom Equalities Act, 2010.
12. United Kingdom Human Rights Act, 1998.
13. ÜRO Inimõiguste ülddeklaratsioon, 1948.

Kasutatud õiguskirjandus:

14. Bielefeld, H., Ghanea, N., Wiener, M. Freedom of Religion or Belief: An International Law Commentary. Oxford: Oxford University Press 2016.
15. Borowski, M. Absoluutsed õigused ja proportsionaalsus. Riigiõiguse aastaraamat 2020, Juridica, lk 136–156.
16. Hennette-Vauchez, “Religious neutrality, laicity and colorblindness: A comparative analysis”. 42 Cardozo Law Review (2020–2021), lk 540-593. <https://cardozolawreview.com/religious-neutrality-laicity-and-colorblindness-a-comparative-analysis/> (28.04.2024).
17. Howard, E. Headscarves and the CJEU: Protecting fundamental rights and pandering to prejudice, the CJEU does both. Maastricht Journal of European and Comparative Law,

- võlume 29, Issue 2, lk 245-262.
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1023263X221080557> (28.04.2024).
18. Kiviorg, M. jt. Inimõigused. Õiguskantsleri kantselei. Tallinn: 2022.
19. Loenen, T. In search of an EU approach to headscarf bans: where to go after Achbita and Bougnaoui? Review of European Administrative Law 2017-2, lk 47-73.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3310286 (28.04.2024).
20. Madise, Ü jt (toim.). Eesti Vabariigi põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2020.
21. Morabet, I. Neutrality policies in commercial companies. Law Society of Scotland, Vol 62 Issue 06, 2017. <https://www.lawscot.org.uk/members/journal/issues/vol-62-issue-06/neutrality-policies-in-commercial-companies/> (27.04.2024).
22. Mulder, J. Religious neutrality policies at the workplace: Tangling the concept of direct and indirect religious discrimination. WABE and Müller. Common Market Law Review 59: 2022, lk 1501-1522. <https://doi.org/10.54648/cola2022099> (27.04.2024).

Kasutatud muud allikad:

23. Arbeitshof Gent. 2019/AG/55. 12.10.2020.
24. Azmi vs Kirklees Metropolitan Borough Council [2007] IRLR 484, EAT.
25. Ban on Headscarves Could be Abolished Following Latest in STIB Discrimination Case. 01.06.2021. The Brussels Time.
<https://www.brusselstimes.com/brussels/171896/mivbban-on-headscarves-could-be-abolished-following-latest-in-stib-discrimination-case-2015signs-religion-double-discrimination-unia> (27.04.2024).
26. Belgium Universities are Facing Heat for Headscarf Ban (19.06.2020) TRT World's Eyes on Discrimination Centre. <https://perma.cc/W7ND-MCNP> (27.04.2024).
27. Brinckman, B. Verbod hoofddoeken polariseert Antwerpen (31.05.2007) De Standaard <https://www.standaard.be/cnt/J01CTVJ0> (27.04.2024).
28. Cambridge Dictionary. Cambridge University Press, 2020.
<https://dictionary.cambridge.org/> (28.04.2024).
29. Chambraud, C. Garder ou ôter son voile, le dilemme des jeunes musulmanes en recherche d'emploi. Le Monde via Lire Lactu. 03.02.2018
<http://lirelactu.fr/source/lemonde/4a4d0d8e-0468-4b98-90d6-3ea31efbe3b7>
(27.04.2024).

30. Christine Hauser and Liam Stack, “Dutch Lawmakers Approve Partial Ban on Burqas and Niqabs,” *New York Times*, 27.06.2018. <https://www.nytimes.com/2018/06/27/world/europe/netherlands-face-covering-ban.html> (27.04.2024).
31. Cour de Cassation, “Assemblée Plénière du 16 juin 2014 à 14 heures 30,”.
32. De Morgen. Boekhandel Club wint rechtszaak rond hoofddoek. 25.06.2008 <https://www.demorgen.be/binnenland/boekhandel-club-wint-rechtszaak-rond-hoofddoekb7073104/> (28.04.2024).
33. Dutch Police Officer Wins Right to Wear Headscarf with Her Uniform. 14.12.2017. PILP. <https://www.liberties.eu/en/stories/police-netherlands-cannot-prohibit-headscarves/13685> (27.04.2024).
34. Eesti õigekeelsussõnaraamat ÕS 2018 (Eesti Keele Sihtasutus, Tallinn, 2018). <https://www.eki.ee/dict/qs/qs.html> (28.04.2024).
35. EIKo 43835/11, S.A.S vs. Prantsusmaa, kohtunike Nussberger ja Jäderblomi eriarvamus.
36. EIKo 64846/11, Ebrahimian vs. Prantsusmaa, kohtunik De Gaetano eriarvamus.
37. EIKo 64846/11, Ebrahimian vs. Prantsusmaa, kohtunik O’Leary eriarvamus.
38. EKRE tahab Eestis burkakeelu kehtestamist. (12.10.2016). ERR. <https://www.err.ee/575413/ekre-tahab-eestis-burkakeelu-kehtestamist> (26.04.2024).
39. European Employment Law Cases. Eleven International Publishing. 2016.
40. France. Court of Cassation. 22.11.2017.13-19.855.
41. Graaf, C. The Human Rights Centre Submitted a Joint Third Party Intervention in a Case Before the ECtHR Against Belgium Concerning a Ban of Religious Symbols in Public High Schools (01.09.20219) Strasbourg Observers. <https://strasbourgobservers.com/2021/09/01/the-human-rights-centre-submitted-a-joint-third-party-intervention-in-a-case-before-the-ecthr-against-belgium-concerning-a-ban-of-religious-symbols-in-public-high-schools/> (27.04.2024).
42. H. van Ooijen. Religious symbols in public functions. A comparative analysis of Dutch, English and French justifications for limiting the freedom of public officials to display religious symbols. Leideni Ülikooli doktoritöö, Antwerpen: Intersentia, 2012. <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/257203/ooijen.pdf?sequence=2> (27.04.2024).
43. High court judge will be first to wear turban. 24.03.2003. The Guardian. www.guardian.co.uk/uk/2003/mar/24/race.world (27.04.2024).

44. Hutten, W., Mustafa, N. Contesting Neutrality Dress Codes in Europe. March 2022. Open Society Justice Initiative. <https://www.justiceinitiative.org/uploads/eb6f3b65-6a5d-4b3b-9635-d4b92c4058ba/briefing-paper-contesting-neutrality-03182022.pdf> (26.04.2024).
45. Kohtujuristi ettepanek Eleanor Sharpston, esitatud 13. juulil 2016. Kohtuasi C-188/15 Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs Micropole SA.
46. Kohtujuristi ettepanek Juliane Kokott, esitatud 31. mail 2016. Kohtuasi C-157/15 EKo C-157/15 Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs G4S Secure Solutions NV.
47. Lady Brenda Hale. The Law and Religious Dress. Woolf Institute, 28.02.2019. <https://perma.cc/7ZLR-SD65> (28.04.2024).
48. Macron Outlines Plan to Fight 'Islamist Separatism' in France (02.10.2020). France 24. <https://www.france24.com/en/20201002-live-macron-outlines-proposal-for-law-to-fight-separatism-in-france> (27.04.2024).
49. Mariska Jung. Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in The Netherlands. ENAR, 2016. https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/forgotten_women_report_netherlands_-_final.pdf (28.04.2024).
50. Miss M Abdi v Deltec International Courier Ltd: 3332521/2018.
51. Netherlands Institute for Human Rights: Case numbers 1999-76, 2001-14, 2006-213, 2002-123, 2004-165.
52. Omroepgelderland.nl. Moslima met hoofddoek verontwaardigd: ze mag niet bij McDonald's werken. 29.12.2017 <https://www.omroepgelderland.nl/nieuws/2153420/Moslima-met-hoofddoek-verontwaardigde-mag-niet-bij-McDonald-s-werken> (28.04.2024).
53. Omrop Fryslan. Douglas zwicht voor kritiek op weren medewerkster met hoofddoek uit winkel. NOS. 18.05.2018. <https://nos.nl/artikel/2232412-douglas-zwicht-voor-kritiek-op-weren-medewerkster-met-hoofddoek-uit-winkel> (28.04.2024).
54. Pagulasorganisatsioonid: burkakeeld rikub inimõigusi, ministeeriumi põhjendused ei pea vett. (23.12.2015). ERR. <https://www.err.ee/551372/pagulasorganisatsioonid-burkakeeld-rikub-inimoigusi-ministeeriumi-pohjendused-ei-peat-vett> (26.04.2024).
55. Restrictions on Muslim Women's Dress in the 27 EU Member States and the United Kingdom: Current Law, Recent Legal Developments and the State of Play. Open Society Institute, 2022. <https://books.google.ee/books?id=f8RI0AEACAAJ> (26.04.2024).

56. T. Paet, T. Rehema, R. Kleis, J. Silvet, E. Väari. "Võõrsõnade leksikon". 2012.
<https://www.eki.ee/dict/vsl/> (28.04.2024).
57. UNIA. Dossier Hema: Beeindigen van arbeidsrelatie omwille van de hoofddoek is discriminatie op grond van geloof. 02.01.2013
<https://www.unia.be/nl/artikels/dossierhema-beeindigen-van-arbeidsrelatie-omwille-van-de-hoofddoek-is-discriminatie-op-grondvan-geloof> (28.04.2024).
58. United Nations Human Rights: Office of the High Commissioner, "France: Banning the Niqab Violated Two Muslim Women's Freedom of Religion - UN Experts," 23.10.2018. <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/10/france-banning-niqab-violated-two-muslim-womens-freedom-religion-un-experts?LangID=E&NewsID=23750> (27.04.2024).

Kasutatud Euroopa Inimõiguste Kohtu lahendid:

55. EIKo 25.05.1993 14307/88, Kokkinakis vs. Kreeka.
56. EIKo 15.02.2001 42393/98, Dahlab vs. Šveits.
57. EIKo 04.12.2003 35071/97, Gündüz vs Türki.
58. EIKo 10.11.2005 44774/98, Leyla Sahin vs. Türki.
59. EIKo 24.01.2006 65500701, Kurtulmuş vs. Türki.
60. EIKo 04.12.2008 27058/05, Dogru ja teised vs Prantsusmaa.
61. EIKo 30.06.2009 43563/08, Aktas vs Prantsusmaa.
62. EIKo 30.06.2009 25463/08 Javir Singh vs Prantsusmaa.
63. EIKo 10.06.2010 302/02, Moskva Jehoova tunnistajad jt vs. Venemaa.
64. EIKo 18.03.2011 30814/06, Lautsi ja teised vs. Itaalia.
65. EIKo 15.01.2013 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, Eweida jt vs. Ühendkuningriik.
66. EIKo 01.07.2014 43835/11, S.A.S vs. Prantsusmaa.
67. EIKo 26.11.2015 64846/11, Ebrahimian vs. Prantsusmaa.
68. EIKo 11.07.2017 37798/13 Belcacemi ning Oussar vs Belgia.
69. EIKo 11.07.2017 4619/12, Dakir vs Belgia.
70. EIKo 18.09.2018 3413/09, Lachiri vs. Belgia.

Kasutatud Euroopa Kohtu lahendid:

75. EKo C-344/20, ECLI:EU:C:2022:774 L.F vs SCRL.

76. EKo C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204 Asma Bougnaoui, Association de défense des droits de l'homme (ADDH) vs Micropole SA.
77. EKo C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203 Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs G4S Secure Solutions NV.
78. EKo C-804/18, C-341/19 ECLI:EU:C:2021:594 IX vs WABE eV ja MH Müller Handels GmbH vs MJ.
79. EKo C-148/22, ECLI:EU:C:2023:924 OP vs Commune d'Ans.