

Euroopa Õigusakadeemia seminar Euroopa Liidu diskrimineerimisvastase õiguse rakendamisest („Applying EU Anti-Discrimination Law“)

23.–24. september 2013
Trier, Saksamaa

Helin Jõgi, kriminaalkolleeegiumi nõunik

Osalesin Euroopa Õigusakadeemia poolt korraldatud seminaril Euroopa Liidu diskrimineerimisvastase õiguse kohaldamisest. Seminar keskendus kahele Euroopa Liidu Nõukogu direktiivile (direktiivid 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ), mille eesmärgiks on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine liikmesriikides. Nõukogu direktiiv 2000/43/EÜ kehtestab ühtse raamistiku rassilise või etnilise päritolu alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks liikmesriikides ning hõlmab tööhõivet, väljaõpet, haridust, sotsiaalset kaitset, tervishoidu, eluaset ning kaupadele ja teenustele juurdepääsu. Teine direktiiv, 2000/78/EÜ, keskendub võitlemisele diskrimineerimise vastu usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

Seminar koosnes kaheksast ettekandest, millele järgnesid diskussioonid, ning ühest rühmatööst, mis andis seminaril osalejatele võimaluse rakendada ettekannetes käsitletut kaasuste lahendamisel. Ettekannetes keskenduti direktiivide kohaldamise võtmeküsimustele – reguleerimisalale, otsese (erinev kohtlemine konkreetse omaduse tõttu) ja kaudse diskrimineerimise (pealtnäha neutraalsed iseloomujooned, kriteeriumid või tavad, mis aga võivad teatud isiku(id) ebasoodsasse olukorda seada või diskrimineerimist soodustada) mõistetele ning omavahelisele eristamisele ja ahistamisele (diskrimineerimine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärakuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine). Direktiivid sätestavad ka erandolukorrad, mil erinev kohtlemine on vaatamata võrdse kohtlemise põhimõttele lubatud. Nii võivad liikmesriigid sätestada, et osas, milles direktiiv 2000/78/EÜ kehtestab diskrimineerimise keelu puude ja vanuse alusel, ei kohaldata seda relvajõudude suhtes. Samuti võib erinev kohtlemine olla põhjendatud oluliste kutsenõuetega, kui ametikoht või töötingimuste olemus seda õigustab. Erinev kohtlemine vanuse alusel võib olla õigustatud, kui see on objektiivselt põhjendatav, asjakohane ja vajalik, et saavutada tööturul seaduslikke eesmärke. Lisaks sätestavad direktiivid nn positiivse toimeviisi, mille eesmärgiks on tagada tegelikku täielikku võrdõiguslikkust ning mis lubab liikmesriikidel säilitada või kehtestada erimeetmeid, et ära hoida või heastada ebavõrdseid olukordi. Eeltoodud erandid kuuluvad aga alati individuaalsele hindamisele, kuivõrd üldise erandi tegemine võrdsest kohtlemisest on keelatud.

Et võitlus diskrimineerimisega ei jääks pelgalt teoreetiliseks, sisaldavad direktiivid ka õiguskaitsevahendeid, s.o meetmeid, mille eesmärgiks on kindlustada õiguste tõhus kaitse. Liikmesriike kohustatakse tagama, et igal juhul oleks võrdse kohtlemise põhimõttest tulenevate õiguste kaitseks võimalik kasutada haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, ja seda ka pärast töösuhte lõppemist. Õiguste tõhusama kaitse tagamise eesmärki täidab ka tõendamiskoormuse ümberpööramine. See tähendab, et kui isik, kes leiab, et tema õigusi on rikutud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et teda on diskrimineeritud, lasub edasine tõendamiskoormus kostjal. Seega on kostja ülesanne tõendada, et ta ei ole rikkunud võrdse kohtlemise põhimõtet. Samuti on direktiivides nähtud liikmesriikidele ette kohustus rakendada meetmeid, kaitsmaks töötajaid vallandamise või muu pahatahtliku kohtlemise eest reaktsioonina ettevõttesisesele kaebusele

või kohtumenetlusele, s.o ohvristamise eest. Selle eesmärgiks on tagada, et töötajad ei loobuks oma õiguste kaitsmisest, kartes, et sellega võib kaasneda hoopis nende olukorra halvenemine. Õiguste tõhusa kaitse kindlustamiseks on oluline ka see, et direktiivid kohustavad liikmesriike kehtestama sanktsioone direktiivi alusel vastu võetud siseriiklike normide rikkumise korral. Sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad, vältimaks edasisi rikkumisi.

Kõiki eeltoodud teemasid käsitledes pöörati olulist tähelepanu ka asjakohasele Euroopa Kohtu praktikale, mis andis aimu sellest, kui keerulisi olukordi diskrimineerimisvastase õiguse rakendamisel reaalselt ette võib tulla. Ka rühmatöö ning sellele järgnenud arutelu käigus jäi kõlama mõte, et sageli ei olegi kaasusele n-ö üht õiget lahendust. Tegemist on valdkonnaga, kus omavahel põrkuvad erinevad põhiõigused ja huvid (nt tööandja ärihuvid vs töötaja usulised tõekspidamised) ning otsustada tuleb, milliseid neist konkreetses olukorras kaalukamaks pidada. See aga sõltub suuresti hindaja enda väärtushinnangutest.

Kokkuvõttes oli tegemist äärmiselt huvitava ning sisuka seminariga. Huvi korral saab seminari materjalide ning Euroopa Liidu diskrimineerimisvastase õigusega lähemalt tutvuda ERA veebilehel <http://www.era-comm.eu/anti-discr/home.html>.