

**Asia C-344/20**

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen  
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

**Jättämispäivä:**

27.7.2020

**Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:**

Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Brysselin  
ranskankielinen työoikeudellisten asioiden alioikeus, Belgia)

**Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:**

17.7.2020

**Kantaja:**

L.F.

**Vastaaja:**

S.C.R.L.

---

**ASIASSA:**

L. F. (jäljempänä kantaja)

**vastaan**

S. C. R. L. – – (jäljempänä vastaaja)

**1. Kanne**

Kanteella pyritään muun muassa siihen, että vastaajan todetaan rikkoneen syrjinnän torjumista koskevia säännöksiä eli jättäneen harjoittelua koskevan sopimuksen tekemättä välittömästi tai välillisesti uskonnollisen vakaumuksen ja sukupuolen perusteella.

**2. Tosiseikat**

- 1 Vastaajana on yhtiö, joka hallinnoi asuntoja.

- 2 Kantaja tunnustaa islaminuskoa ja käyttää huivia.
- 3 Kantaja teki vastaajalle 14.3.2018 hakemuksen, joka koski harjoittelun suorittamista yrityksessä.
- 4 Haastattelussa, joka pidettiin 22.3.2018, vastaaja käsitteli huivin käyttämistä yrityksen edistämisen neutraalisuuden käytännön kannalta, joka on ilmaistu työpaikkasääntöjen 46 §:ssä, jonka sanamuoto on seuraava:

*”Työntekijöiden on sitouduttava noudattamaan yrityksen omaksumaa ehdotonta neutraalisuuden käytäntöä.*

*Heidän on näin ollen varmistettava, etteivät he mitenkään suullisesti tai pukeutumisellaan taikka millään muulla tavalla tunnusta mitään uskonnollista, filosofista tai poliittista vakaumustaan.”*

- 5 Tässä haastattelussa vastaajan palveluksessa olevat henkilöt
  - ovat ”– – käsitelleet ja selittäneet neutraalisuuden vaatimusta yhtiössä ja viitanneet erityisesti esimerkkinä kahteen työntekijään – –, jotka ottavat pois huivinsa toimitiloihin saapuessaan”;
  - ovat ilmoittaneet kantajalle, että hallinnollisena harjoittelija hän joutuisi säännöllisesti vastaanottamaan hankkeiden kehittäjiä, konsulttiyrityksiä, yrittäjiä ja kuriireita;
  - ovat ilmaistuaan kantajalle myönteisen kantansa hänen hakemukseensa tiedustelleet häneltä, suostuisiko hän noudattamaan tätä yhteistä sääntöä, mutta asianomainen henkilö kieltäytyi tästä.
- 6 Kantaja vahvistaa ilmoittaneensa tässä yhteydessä, että hän kieltäytyisi luopumasta huivistaan. Hänen hakemuksensa ei johtanut mihinkään jatkotoimenpiteisiin.
- 7 Kantaja esitti 24.4.2018 harjoittelua koskevan hakemuksensa uudestaan vastaajalle ja ehdotti käyttävänsä toisentyypistä päähinettä.
- 8 Vastaaja ilmoitti kantajalle 25.4.2018, ettei tämä ollut mahdollista, koska toimitiloissa ei sallittu minkäänlaisia päähineitä – olipa kyseessä hattu, pipo tai huivi.
- 9 Kantaja nosti 9.5.2019 käsiteltävän kanteen.

### 3. Asiakysymys

- 10 Tiettyjen syrjintämuotojen torjumisesta 10.5.2007 annetun lain (la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination,<sup>1</sup> jäljempänä yleinen syrjinnän torjumista koskeva laki) 1 §:n mukaan yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) saatetaan osaksi Belgian oikeutta. Tämän lain tarkoituksena on luoda aloilla, joita se koskee, yleiset puitteet eräisiin suojattuihin kriteereihin, kuten uskonnolliseen ja filosofiseen vakaumukseen, perustuvan syrjinnän torjumiselle. Sitä sovelletaan kaikkiin henkilöihin erityisesti ”työsuhteiden” alalla. Työsuhteen käsitteelle annetaan tässä laissa laaja merkitys, joka ylittää pelkän työsopimuksen alan ja joka sisältää myös itsenäiseen ammatinharjoittamiseen sekä työskentelyyn, joka liittyy harjoittelijasopimuksiin ja oppisopimuskoulutukseen, liittyvät suhteet.
- 11 Kantajan hakemuksen, joka koski harjoittelun suorittamista vastaajan palveluksessa, on katsottava kuuluvan yleisen syrjinnän torjumista koskevan lain 4 §:n 1 momentissa tarkoitetun työsuhteen alaan.
- 12 Seuraavassa tarkastelussa oikeudellisena kehyksenä on yleinen syrjinnän torjumista koskeva laki ja direktiivi 2000/78, joka on saatettu osaksi kansallista oikeutta tällä lailla, sekä Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Erityistä huomiota kiinnitetään myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntöön, varsinkin siltä osin kuin on kyse uskonnon suojatusta kriteeristä, joka on käsiteltävän asian keskiössä, ottaen huomioon, että unionin lainsäätäjä on itsekin tältä osin ottanut mallia Euroopan ihmisoikeussopimuksesta ja perusoikeuskirjasta.<sup>2</sup>

#### 3.1. Asiaa koskevat oikeussäännöt

- 13 Yleisessä syrjinnän torjumista koskevassa laissa kielletään kaikenlainen välitön ja välillinen syrjintä tämän lain soveltamisalalla. Välitön ja välillinen syrjintä perustuvat puolestaan välittömään tai välilliseen erotteluun.
- 14 Yleisen syrjinnän torjumista koskevan lain 4 §:n 4 momentissa esitetään suojattujen kriteerien luetteloa, johon sisältyvät ”ikä, sukupuoli, suuntautuminen, siviilisääty, syntyperä, varallisuus, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, poliittinen vakaumus, ammatillinen vakaumus, kieli, nykyinen tai tuleva terveydentila, vammaisuus, fyysinen tai geneettinen ominaisuus ja sosiaalinen alkuperä”. Tämä luettelo on laajempi kuin direktiivin 2000/78 1 artiklan luettelo.

<sup>1</sup> <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2007/05/10/2007002099/justel>

<sup>2</sup> Ks. tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203, 28 kohta) ja tuomio 14.3.2017, Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, 30 kohta).

- 15 Direktiivissä 2000/78 ei määritellä uskonnon käsitettä. Unionin tuomioistuin on täsmentänyt tämän käsitteen merkitystä 14.3.2017 antamassaan tuomiossa G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203; jäljempänä tuomio Achbita):

”26 Unionin lainsäätäjä on kuitenkin viitannut direktiivin 2000/78 johdanto-osan ensimmäisessä perustelukappaleessa perusoikeuksiin, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä 4.11.1950 Roomassa allekirjoitetussa yleissopimuksessa (jäljempänä Euroopan ihmisoikeussopimus), jonka 9 artiklan mukaan jokaisella on oikeus ajatuksen-, omantunnon- ja uskonnonvapauteen ja tämä oikeus sisältää muun muassa vapauden tunnustaa uskontoaan tai uskoaan joko yksin tai yhdessä muiden kanssa julkisesti tai yksityisesti jumalanpalveluksissa, opettamalla, hartaudenharjoituksissa ja uskonnollisin menoin.

27 Samassa perustelukappaleessa unionin lainsäätäjä on viitannut myös jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen unionin oikeuden yleisinä periaatteina. Tällaisesta yhteisestä perinteestä ilmeneviin oikeuksiin, jotka on ilmaistu uudelleen Euroopan unionin perusoikeuskirjassa (jäljempänä perusoikeuskirja), sisältyy perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa vahvistettu oikeus omantunnon ja uskonnon vapauteen. Mainitun määräyksen mukaan tämä oikeus sisältää vapauden vaihtaa uskontoa tai vakaumusta ja vapauden tunnustaa uskontoa tai vakaumusta joko yksin tai yhdessä muiden kanssa julkisesti tai yksityisesti jumalanpalveluksissa, opettamalla, hartaudenharjoituksissa ja uskonnollisin menoin. Kuten perusoikeuskirjan selityksistä (EUVL 2007, C 303, s. 17) ilmenee, perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa turvattu oikeus vastaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklassa turvattua oikeutta, ja perusoikeuskirjan 52 artiklan 3 kohdan mukaisesti sen merkitys ja ulottuvuus ovat samat kuin viimeksi mainitulla oikeudella.

28 Koska Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja sitten perusoikeuskirjassa annetaan laaja merkitys käsitteelle ”uskonto” siltä osin kuin niissä sisällytetään kyseiseen käsitteeseen henkilöiden vapaus tunnustaa uskontoaan, on katsottava, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut käyttää samaa lähestymistapaa direktiivin 2000/78 antamisessa, joten tämän direktiivin 1 artiklaan sisältyvää käsitettä ”uskonto” on tulkittava siten, että siihen sisältyvät sekä forum internum eli se, että henkilöllä on vakaumus, että forum externum eli uskon julkinen tunnustaminen.”

- 16 Yleisen syrjinnän torjumista koskevan lain 4 §:n 7 momentin mukaan välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan ”välitöntä erottelua, joka perustuu johonkin suojattuun kriteeriin ja jota ei voida oikeuttaa II osaston säännösten perusteella”. II osaston otsikkona on ”Erottelun oikeuttaminen” ja se muodostuu 7-13 §:stä.
- 17 Välitön erottelu määritellään saman lain 4 §:n 6 momentissa ”tilanteeksi, joka johtuu siitä, että yhden suojatun kriteerin perusteella henkilöä kohdellaan

*epäsuotuisammin kuin toista henkilöä kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa”<sup>3</sup>.*

- 18 Yleisen syrjinnän torjumista koskevan lain 7 §:ssä säädetään, että ”*kaikenlaista välitöntä erottelua jonkin suojatun kriteerin perusteella on pidettävä välittömänä syrjintänä, ellei tätä välitöntä erottelua voida objektiivisesti oikeuttaa hyväksyttävällä tavoitteella ja elleivät tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia*”.
- 19 Saman lain 8 §:n 1 momentissa säädetään, että välitön erottelu, joka perustuu uskonnolliseen vakaumukseen, on oikeutettavissa ainoastaan ”*todellisilla ja ratkaisevilla työhön liittyvillä vaatimuksilla*”.
- 20 Jotta olisi yleisesti kyse erottelusta ja näin ollen välittömästä syrjinnästä, seuraavan kolmen kriteerin tulee täyttyä:
  - erilainen kohtelu (epäsuotuisampi kohtelu);
  - henkilöt, jotka ovat vertailukelpoisessa tilanteessa;
  - kyseisen kohtelun ja suojellun kriteerin (käsiteltävässä asiassa uskonnollinen vakaumus) välinen syy-yhteys.
- 21 Vertailtavien tilanteiden on oltava ainoastaan vertailukelpoisia. Niiden ei tarvitse olla identtisiä. Tällaista vertailukelpoisuutta ei myöskään ole tutkittava kokonaisuutena ja abstraktisti vaan tapauskohtaisesti ja konkreettisesti.<sup>4</sup>

### **3.2. Asianosaisten toteamukset**

- 22 Kantaja vaikuttaa väittävän ensisijaisesti kirjelmässään otsikon ”*Välittömän syrjinnän olemassaolo*” alla ja viitaten yleisen syrjinnän torjumista koskevan lain 4, 6 ja 8 §:ään, että ”*erottelu, joka perustuu siihen, että nainen käyttää huivia, merkitsee uskonnolliseen vakaumukseen ja sukupuoleen perustuvaa erottelua*”. ”*Ottaen huomioon esitetyt tosiseikat*” myöskään kieltäytymistä ottaa työhön harjoittelijaa, joka käyttää huivia, ”*ei voida yhtäältä oikeuttaa työhön liittyvällä todellisella ja ratkaisevalla vaatimuksella eikä toisaalta perustella objektiivisesti ja asianmukaisesti, koska vastaajan väitteistä huolimatta ei voida katsoa, että pelkästään huivia käyttämällä harjoitteluun hakija ei noudattaisi neutraalisuuden periaatetta*”.
- 23 Vastaja puolestaan erottaa toisistaan seuraavat seikat:
  - Sukupuoleen perustuva syrjintä

<sup>3</sup> Korostukset [kansallisen tuomioistuimen] tekemiä.

<sup>4</sup> Tuomio 12.12.2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Vastaajan mielestä tosiseikkojen perusteella ei voida mitenkään osoittaa, että kyseessä olisi sukupuoleen perustuva syrjintä.

– Uskonnollisiin vakaumuksiin perustuva syrjintä

Vastaaja viittaa lähinnä tuomioon Achbita väittäessään, että islamilaisen huivin käyttämisen kieltä, joka perustuu yksityisen yrityksen sisäiseen sääntöön, jolla kielletään kaikkien poliittisten, filosofisten ja uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttäminen työpaikalla, ei ole pidettävä uskontoon tai vakaumuksiin perustuvana välittömänä syrjintänä.

### 3.3. Arviointi

#### 3.3.1. Sukupuoleen perustuva välitön syrjintä

- 24 Kantaja ei ole esittänyt seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa kyseessä olevan sukupuoleen perustuva välitön syrjintä.

#### 3.3.2. Uskonnolliseen vakaumukseen perustuva välitön syrjintä

- 25 Se, ettei kantajan hakemusta, joka koski harjoittelua vastaajan palveluksessa, otettu huomioon, perustui täysin siihen, että kantaja, joka on vakaumukseltaan muslimi, kieltäytyi luopumasta huivistaan vastaajan työpaikkasääntöjen noudattamiseksi. Vastaus, jonka vastaaja antoi kantajan uuteen pyyntöön, ei jätä tätä kysymystä miltei osin epäselväksi, koska tässä vastauksessa hylätään kantajan ehdotus käyttää toisen tyyppistä päähinettä sillä perusteella, ettei minkäänlaisen päähineen käyttö ole sallittua toimitiloissa.
- 26 Uskonnollisten tunnusmerkkien käyttämisen kieltä merkitsee puuttumista Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklassa suojattuun uskonnollisten vakaumusten tunnustamiseen koskevaan oikeuteen.<sup>5</sup>
- 27 Vastaajan työpaikkasäännöillä rajoitetaan näin ollen selkeästi työntekijöiden oikeutta tunnustaa uskonnollisia vakaumuksiaan erityisesti pukeutumisellaan.
- 28 Tämä merkitsee sitä, että riidanalainen sääntö saattaa työntekijän, joka haluaisi käyttää oikeuttaan tunnustaa uskontoaan pukeutumisellaan, epäedulliseen asemaan. On todettava vielä, että tämä kohtelu on kyseisen työntekijän kannalta epäsuotuisampaa kuin yhden tai useamman sellaisen toisen työntekijän kannalta, jotka ovat vertailukelpoisessa tilanteessa.

<sup>5</sup> Ks. vastaavasti Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 15.1.2013, Eweida ym. v. Yhdistynyt kuningaskunta (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 kohta) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-115881>); ks. myös opetuksen alalla Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 10.11.2005, Leyla Şahin v. Turkki (CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, 78 kohta) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-70954>).

- 29 Välitön syrjintä on a priori näkyvämpää siitä syystä, että se suoraan perustuu suojattuun kriteeriin. Julkisasiamies katsoi näin ollen ratkaisuehdotuksessa Maruko, ettei kysymyksessä ollut direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitettu välitön syrjintä tilanteessa, jossa homoseksuaaliselta kantajalta evättiin perhe-eläke sillä perusteella, ettei hän ollut avioliitossa kumppaninsa kanssa eikä häntä siten voitu katsoa tämän ”leskeksi”, sillä epääminen ei perustunut suojattuun kriteeriin eli seksuaaliseen suuntautumiseen.<sup>6</sup> Myös unionin tuomioistuin katsoi näin ollen, että ottaen huomioon, että riidanalaista kansallista säännöstä, joka koski sairauspoissaoloja, sovellettiin samalla tavoin vammaisiin henkilöihin ja henkilöihin, joilla ei ollut vammaa ja jotka olivat olleet sairauden vuoksi poissa yli 120 päivää, tähän säännökseen ”ei sisälly vammaisuuteen perustuvaa välitöntä syrjintää, koska erilainen kohtelu perustuu kriteeriin, joka ei liity erottamattomasti vammaisuuteen”.<sup>7</sup>
- 30 Unionin tuomioistuin katsoi tuomiossa Achbita, ettei välitöntä syrjintää esiintynyt yrityksen sellaisen sisäisen säännön johdosta, jossa ”viitataan näkyvän poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen tunnusmerkin käyttämiseen ja – – tarkoitetaan siis erotuksetta kaikkea tällaisten vakaumusten tunnustamista”, koska kyseisen säännön ”on näin ollen katsottava kohtelevan samalla tavoin kaikkia yrityksen työntekijöitä, kun sillä velvoitetaan yleisesti ja erotuksetta muun muassa neutraaliin pukeutumiseen, mikä sulkee pois tällaisten tunnusmerkkien käyttämisen” (30 kohta).
- 31 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö ei kuitenkaan muodosta vakiintuneiden ja muuttumattomien periaatteiden staattista kokonaisuutta. Tulkinta, jonka unionin tuomioistuin esittää ennakkoratkaisukysymyksen osalta, sitoo kansallista tuomioistuinta, mutta se voi vapaasti harkita, pitääkö se ennakkoratkaisusta saamiaan tietoja riittävinä vai katsooko se, että unionin tuomioistuimelle on esitettävä uusi ennakkoratkaisupyyntö.<sup>8</sup> Eri oikeusriidassa kansallinen tuomioistuin voi pyytää unionin tuomioistuinta tarkastelemaan uudelleen jo ratkaistua kysymystä, jos kansallinen tuomioistuin katsoo, että esitetty vastaus on epäselvä tai että esitetty tulkinta koskee erityistilannetta tai että asia on jopa edelleen riidanalainen ja näyttää siltä, että tiettyjä perusteluita ei ole otettu huomioon.
- 32 Unionin tuomioistuimen toteamuksia tuomiossa Achbita on kuitenkin pidetty virheellisinä osassa oikeuskirjallisuutta.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> Julkisasiamies Ruiz-Jarabo Colomerin ratkaisuehdotus Maruko (C-267/06, EU:C:2007:486, 96 kohta).

<sup>7</sup> Tuomio 11.4.2013, HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, 74 kohta).

<sup>8</sup> Tuomio 24.6.1969, Milch-, Fett- und Eierkontor (29/68, EU:C:1969:27, 3 kohta).

<sup>9</sup> Busschaert, G. ja De Somer, S., ”Port des signes convictionnels au travail: la Cour de justice lève le voile? À propos de l’arrêt Achbita n°C 157/15 du 14 mars 2017”, J.T.T., 2017, s. 279 ([https://www.stradalex.com/fr/sl\\_rev\\_utu/search/jtt\\_2017-fr?docEtiq=jtt2017\\_18p277&page=5](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtt_2017-fr?docEtiq=jtt2017_18p277&page=5)); Wattier, S., ”L’impact du fait religieux sur le droit social

- 33 Direktiivissä 2000/78 tarkoitetun välittömän syrjinnän olemassaolo ”edellyttää ensinnäkin, että vertailtavat tilanteet ovat vertailukelpoisia”<sup>10</sup> ja ”tällaista vertailukelpoisuutta ei ole tutkittava kokonaisuutena ja abstraktisti vaan tapauskohtaisesti ja konkreettisesti”.<sup>11</sup> Kuitenkin ”niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä noudatettavien sääntöjen mukaisesti”.<sup>12</sup> Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä on näin ollen ”ottaa huomioon kaikki riidanalaiseen käytäntöön liittyvät olosuhteet määrittääkseen, onko olemassa riittävästi viitteitä, jotta tosiseikat, joiden perusteella – – välitöntä syrjintää voidaan olettaa tapahtuneen, katsotaan todetuiksi”.<sup>13</sup> Vertailukelpoisuuden arviointi kuuluu erityisesti ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimivaltaan.<sup>14</sup> On näin ollen erotettava toisistaan yhtäältä unionin tuomioistuimen tulkintaan liittyvä toimivalta ja toisaalta kansallisen tuomioistuimen toimivalta soveltaa oikeutta käsiteltävän asian tosiseikkoihin.
- 34 Edellä esitetyn pitäisi selventää tuomion Achbita tulkintaa, koska sen perusteella näyttää siltä, että unionin tuomioistuin nojautuu toteamukseen, jonka mukaan sisäistä sääntöä, jolla kielletään poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen tunnusmerkin näkyvä käyttäminen työpaikalla, on sovellettava ”yleisesti ja erotuksetta”, mutta ei sulje pois sitä, että muun kuin käytettävissä olevan asiakirja-aineiston perusteella tätä sääntöä olisi sovellettu asianomaiseen henkilöön eri tavalla kuin muihin työntekijöihin.<sup>15</sup>
- 35 Tämä tuomion perusteluista ilmenevä nyanssi ei kuitenkaan vaikuttaisi vastaavan sen tuomiolauselman: ”– – 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että islamilaisen huivin käyttämistä koskeva kielto, joka perustuu yksityisen yrityksen sisäiseen sääntöön, jossa kielletään kaikkien poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttäminen työpaikalla, ei merkitse tässä direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää.”

et économique de l’Union européenne”, J.D.E., 2020, s. 97 ([https://www.stradalex.com/fr/sl\\_rev\\_utu/search/jtde\\_2020-fr?docEtiq=jtde2020\\_3p94&page=4](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/jtde_2020-fr?docEtiq=jtde2020_3p94&page=4)); Bribosia, E. ja Rorive, I., ”Affaires Achbita et Bougnaoui: entre neutralité et préjugés”, R.T.D.H., nro 112, 2017, s. 1027 ([https://www.stradalex.com/fr/sl\\_rev\\_utu/search/rtdh\\_2017-fr?docEtiq=rtdh2017\\_112p1017](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_utu/search/rtdh_2017-fr?docEtiq=rtdh2017_112p1017)).

<sup>10</sup> Tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 41 kohta).

<sup>11</sup> Ibidem, 42 kohta.

<sup>12</sup> Direktiivi 2000/78, 15 perustelukappale.

<sup>13</sup> Tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, 80 kohta).

<sup>14</sup> Tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 52 kohta).

<sup>15</sup> Tuomio Achbita, 30 ja 31 kohta.

- 36 Onko kansallisella tuomioistuimella näin ollen edelleen harkintavaltaa vai onko siltä otettu pois kaikki mahdollisuudet arvioida konkreettisesti vertailukelpoisuutta? Voiko kansallinen tuomioistuin erityisesti tarkastellessaan käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaista sisäistä sääntöä todeta edelleen välittömän syrjinnän olemassaolon?
- 37 Kansallinen tuomioistuin on jo todennut samanlaisessa asiassa antamassaan määräyksessä,<sup>16</sup> että ”ei voida vakavasti kyseenalaistaa sitä, että A:n työpaikkasäännöt, joissa kielletään konkreettisesti kaikkien vakaumukseen liittyvien tunnusmerkkien käyttäminen, merkitsee niiden henkilöiden osalta, jotka tunnustavat uskontoa, jossa kyseisten henkilöiden mukaan määrätään käyttämään tiettyä tunnusmerkkiä tai jossa tietyn tunnusmerkin käyttäminen on erittäin tärkeää, ja jotka haluavat käyttää uskonnonvapauttaan, ”epäsuotuisampaa tai epäedullisempaa kohtelua” muihin A:n henkilökunnan jäseniin nähden”.
- 38 Vastaajan työpaikkasääntöjen mukaisen kiellon osalta näyttää siltä, että tätä samaa toteamusta voitaisiin tarkastella useasta näkökulmasta:
- kantajaa, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka ei tunnusta mitään uskontoa, jolla ei ole mitään filosofista vakaumusta, joka ei ole mitenkään poliittisesti sitoutunut ja jolla ei näin ollen ole mitään tarvetta käyttää minkäänlaisia poliittisia, filosofisia tai uskonnollisia tunnusmerkkejä;<sup>17</sup>
  - kantajaa, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla on jokin filosofinen tai poliittinen vakaumus mutta jolla ei ole juurikaan tai lainkaan tarpeen ilmaista kyseistä vakaumusta julkisesti käyttämällä (merkityksellistä) tunnusmerkkiä;
  - kantajaa, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka tunnustaa toista uskontoa tai jopa samaa uskontoa mutta jolla ei ole juurikaan tai lainkaan tarpeen ilmaista kyseistä uskontoa julkisesti käyttämällä (merkityksellistä) tunnusmerkkiä;
  - kun lähdetään siitä, ettei vakaumuksen tarvitse välttämättä olla luonteeltaan uskonnollinen, filosofinen tai poliittinen ja että se voi olla myös muunlainen

<sup>16</sup> 26.11.2015, R.G. 13/7828/A, 81 kohta, tiivistelmä ja huomautus A.P.T., 2016, s. 491 ([https://www.stradalex.com/fr/sl\\_rev\\_uu/search/apt\\_2016-fr?docEtiq=apt2016\\_4p491](https://www.stradalex.com/fr/sl_rev_uu/search/apt_2016-fr?docEtiq=apt2016_4p491) ).

<sup>17</sup> Ks. myös julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2016:553, 88 kohta).

- (taiteellinen, esteettinen, urheilullinen, musikaalinen jne.),<sup>18</sup> kantajaa, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla on muunlainen kuin uskonnollinen, filosofinen tai poliittinen vakaumus ja joka ilmaisee sitä pukeutumisellaan;
- kun lähdetään periaatteesta, että uskonnollisten vakaumusten tunnustamisen vapauden negatiivinen aspekti merkitsee myös sitä, että henkilöä ei voida velvoittaa paljastamaan kuulumistaan johonkin uskontokuntaan tai uskonnollista vakaumustaan,<sup>19</sup> kantajaa, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä huivia, joka ei ole sellaisenaan tämän uskonnon yksiselitteinen symboli, ottaen huomioon, että toinen nainen voisi valita käyttää huivia esteettisistä, kulttuuriin liittyvistä tai jopa terveydellisistä syistä eikä kyseinen huivi välttämättä eroa tavallisesta bandanahuivista, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka tunnustaa uskonnollista, filosofista tai poliittista vakaumustaan suullisesti, koska sellaisen työntekijän osalta, joka käyttää huivia, tästä aiheutuu vielä vakavampaa haittaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklan 1 kohdan mukaiselle uskonnonvapaudelle ottaen huomioon, että – jollei ennakkoluuloille anneta tilaa – huivin vakaumusta koskeva merkitys ei ole selvä, ja se voidaan tuoda esiin useimmiten vain jos huivin käyttäjä joutuu – vaikka edes implisiittisesti – paljastamaan perustelunsa työnantajalleen, kuten käsiteltävässä asiassa on tapahtunut;<sup>20</sup>
  - kantajaa, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla on sama vakaumus ja joka tahtoo tunnustaa vakaumustaan parralla, mitä ei ole nimenmaisesti kielletty työpaikkasäännöissä, toisin kuin pukeutumiseen liittyviä tunnusmerkkejä.
- 39 Tuomiossa, joka oli kassaatiovalituksen kohteena ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa asiassa Achbita, Anversin työoikeudellisten asioiden ylioikeus (Cour du travail d'Anvers) katsoi, ettei asiakirja-aineistosta ilmennyt, että työnantaja-yhtiö ”käyttäytyi tai olisi käyttäytynyt suvaitsevaisemmin vertailukelpoista henkilöä kohtaan, erityisesti toista uskontoa tai filosofiaa tunnustavaa henkilöä kohtaan, joka kieltäytyisi tai olisi kieltäytynyt jatkuvasti noudattamasta tätä kieltoa”. Tämä vertailukelpoisuuden osalta sovellettu lähestymistapa vaikuttaa virheelliseltä siltä osin kuin sen mukaan vertailuhenkilöä etsitään yksinomaan työntekijöiden joukosta, jotka kuuluvat saman suojellun kriteerin alaan, ja mikä on vielä pahempaa, työntekijöiden joukosta, jotka kuuluvat saman suojellun kriteerin, jota on keinotekoisesti laajennettu, alaan.

<sup>18</sup> Ibidem, 110 kohta.

<sup>19</sup> Ks. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklaa koskeva opas, päivitetty 30.4.2020, s. 23, [https://www.echr.coe.int/Documents/Guide\\_Art\\_9\\_ENG.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_ENG.pdf)

<sup>20</sup> Ks. tosiseikkojen osalta edellä 2 kohta.

Tämä tarkoittaisi periaatteessa järjettömästi sitä, että yrityksen sääntö, jolla kiellettäisiin kaikkien ”mustaan rotuun” kuuluvien työntekijöiden palkkaaminen, ei merkitsisi erilaista kohtelua eikä sitä pidettäisi välittömästi syrjivänä, koska kaikkien ”mustaan rotuun” kuuluvien työntekijöiden, jotka hakevat työtä kyseiseltä työnantajalta, hakemukset hylättäisiin.

- 40 Tämä logiikka johtaa siihen, että syrjinnänvastainen sääntö menettää merkityksensä, koska olisi riittävää todeta, että kaikkiin henkilöihin, jotka kuuluvat saman suojellun kriteerin alaan, sovelletaan riidanalaisen toimenpiteen osalta samaa järjestelmää, jolloin voitaisiin päätellä, ettei kysymys ole epäsuotuisasta kohtelusta tai mistään epäedullisesta asemasta ja näin ollen kaiken syrjinnän olemassaolo on poissuljettu. Tämä logiikka hämärtää myös sen seikan, että kaksi työntekijää, joilla on sama uskonto, eivät välttämättä tunne samanlaista tarvetta tunnustaa vakaumustaan pukeutumisella ja että nämä erot aiheuttavat haittaa työntekijälle, joka pitää tärkeänä vakaumukseen liittyvän tunnusmerkin käyttämistä. On muistettava tältä osin, että uskonnonvapautta sovelletaan näkemyksiin, jotka ovat tietyllä tavalla vakuuttavia, vakavia, yhtenäisiä ja merkittäviä, ja olettaen, että tämä edellytys täyttyy, ”*valtion neutraalisuuden ja puolueettomuuden velvoite on ristiriidassa kaikenlaisen tälle valtiolle kuuluvan uskonnollisten vakaumusten hyväksyttävyyttä tai niiden tunnustamisen tapaa koskevan harkintavallan kanssa*”<sup>21</sup> eikä henkilön ”*tarvitse mitenkään osoittaa, että hän on toiminut kyseiseen uskontoon liittyvän määräyksen mukaisesti*”.<sup>22</sup>
- 41 Vaikuttaa siltä, että tuomiossa Achbita noudatetaan samaa suppeaa logiikkaa, joka on selvästi ristiriitainen. Unionin tuomioistuin nimittäin sulkee tässä tuomiossa pois välittömän syrjinnän olemassaolon sillä perusteella, ettei ole voitu todeta, että riidanalaista sisäistä sääntöä ”*olisi sovellettu – – eri tavalla kuin muihin työntekijöihin*” mutta antaa kuitenkin mahdollisuuden tarkastella asiaa välillisen syrjinnän kannalta, joka voi aiheutua siitä, että näennäisesti neutraali sisäinen sääntö ”*johtaa tosiasiallisesti siihen, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan*”.<sup>23</sup> Jos sisäinen sääntö ei kuitenkaan saata työntekijää, jota suojeltu kriteeri koskee, epäedulliseen asemaan välittömän syrjinnän kannalta katsottuna, miten voidaan vielä harkita välillistä syrjintää, koska oletuksena on, että kysymys ei ole epäedullisesta asemasta?
- 42 Välittömän syrjinnän olemassaolon arvioinnissa unionin tuomioistuin näyttäisi lisäksi yhdistäneen uskonnollisen, filosofisen ja poliittisen vakaumuksen yhdeksi ainoaksi suojelluksi kriteeriksi. Merkitseekö tämä sitä, ettei näitä kriteerejä pidä erottaa toisistaan, vaikka näyttäisi siltä, että direktiivin 2000/78 1 artiklassa on

<sup>21</sup> Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 15.1.2013, Eweida ym. v. Yhdistynyt kuningaskunta (CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 81 kohta) (<http://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-115881>).

<sup>22</sup> Ibidem, 82 kohta.

<sup>23</sup> Tuomio Achbita, 31 ja 34 kohta.

tehty tällainen ero viittaamalla ”uskontoon tai vakaumukseen” samalla tavalla kuin yleisen syrjinnän torjumista koskevan lain 4 §:n 4 momentissa mainitaan ”uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, poliittinen vakaumus”? Onko direktiivin 2000/78 1 artiklaa viime kädessä tulkittava siten, että uskonto ja vakaumukset ovat saman suojellun kriteerin kaksi eri puolta, vai onko sitä vastoin niin, että uskonto ja vakaumukset muodostavat erilliset kriteerit, jotka ovat yhtäältä uskonnon kriteeri, johon sisältyy siihen liittyvä vakaumus, ja toisaalta kaikenlaisten vakaumusten kriteeri?

- 43 Tähän kysymykseen annettava vastaus on erittäin tärkeä, koska jos uskonto luokitellaan samaan kategoriaan muiden kuin uskonnollisten vakaumusten kanssa, tämä rajoittaa vertailuhenkilöiden osalta tehtävän arvioinnin ulottuvuutta. Tämä johtaisi siihen, että kyseisille henkilöille myönnettävän suojan taso laskisi. Kun kysymys on riidanalaisen säännön kaltaisesta säännöstä, työntekijää, joka vetoaa uskonnolliseen vakaumukseen, ei voitaisi vertailla työntekijään, jolla on filosofisia tai poliittisia vakaumuksia.
- 44 Jos katsotaan lopuksi, että uskonto ja vakaumukset ovat direktiivin 2000/78 1 artiklassa suojellun saman kriteerin kaksi eri puolta, on todettava, ettei tulkinta ole tällainen kansallisessa oikeudessa yleisen syrjinnän torjumista koskevan lain 4 §:n 4 momentin osalta, jossa mainitaan erityisesti ”uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, poliittinen vakaumus”. Ottaen huomioon, että uskonnollisten, filosofisten ja poliittisten vakaumusten erillinen suojelu on omiaan vahvistamaan tämän suojan tasoa korostamalla näiden vakaumusten erityispiirteitä ja tekemällä ne näkyvämmiksi, pitäisikö kansallisen tuomioistuimen edelleen voida edistää tätä monimuotoisuutta soveltaessaan oikeutta tosiseikkoihin?
- 45 Direktiivissä 2000/78 nimittäin säädetään ”vähimmäisvaatimuksista” ja annetaan jäsenvaltioille vapaus antaa tai pitää voimassa edullisempia säännöksiä eikä sen täytäntöönpanoa ”tulisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen heikentämiseksi” (28 perustelukappale). Tämä käy ilmi tämän direktiivin 8 artiklasta, jossa säädetään seuraavaa:
- ”1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.
2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.”
- 46 Edellä esitetyn perusteella ja käsiteltävän asian ytimenä olevan välittömän syrjinnän käsitteen selventämiseksi unionin tuomioistuimelle on tarpeen esittää seuraavat ennakkoratkaisukysymykset.

#### 4. Ennakkoratkaisukysymykset

- 1) Onko yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1 artiklaa tulkittava siten, että uskonto ja vakaumukset ovat saman suojellun kriteerin kaksi eri puolta, vai siten, että uskonto ja vakaumukset muodostavat erilliset kriteerit eli yhtäältä uskonnon kriteerin, johon sisältyy siihen liittyvä vakaumus, ja toisaalta kaikenlaisten vakaumusten kriteerin?
- 2) Siinä tapauksessa, että yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1 artiklaa on tulkittava siten, että uskonto ja vakaumukset ovat saman suojellun kriteerin kaksi eri puolta, onko tämä esteenä sille, että kansallinen tuomioistuin tulkitsee edelleen saman direktiivin 8 artiklan nojalla ja syrjinnänvastaisen suojan tason alenemisen estämiseksi tiettyjen syrjintämuotojen torjumisesta 10.5.2007 annetun lain 4 §:n 4 momentin kaltaista kansallisen oikeuden sääntöä siten, että uskonnolliset, filosofiset ja poliittiset vakaumukset ovat erillisiä suojattuja kriteerejä?
- 3) Onko yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa tulkittava siten, että yrityksen työpaikkasääntöihin sisältyvä sääntö, jolla kielletään työntekijöitä *”mitenkään suullisesti tai pukeutumisellaan taikka millään muulla tavalla tunnusta[masta] mitään uskonnollista, filosofista tai poliittista vakaumustaan”*, merkitsee välitöntä syrjintää, kun tämän sisäisen säännön konkreettisesta soveltamisesta seuraa, että
  - a) työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka ei tunnusta mitään uskontoa, jolla ei ole mitään filosofista vakaumusta ja joka ei ole mitenkään poliittisesti sitoutunut ja jolla ei näin ollen ole mitään tarvetta käyttää minkäänlaisia poliittisia, filosofisia tai uskonnollisia tunnusmerkkejä;
  - b) työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla on jokin filosofinen tai poliittinen vakaumus mutta jolla ei ole juurikaan tai lainkaan tarpeen ilmaista kyseistä vakaumusta julkisesti käyttämällä (merkityksellistä) tunnusmerkkiä;
  - c) työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka tunnustaa toista uskontoa tai jopa samaa uskontoa, mutta jolla ei ole

juurikaan tai lainkaan tarpeen ilmaista kyseistä uskontoa julkisesti käyttämällä (merkityksellistä) tunnusmerkkiä;

- d) kun lähdetään siitä, ettei vakaumuksen tarvitse välttämättä olla luonteeltaan uskonnollinen, filosofinen tai poliittinen ja että se voi olla myös muunlainen (taiteellinen, esteettinen, urheilullinen, musikaalinen jne.), työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla on muunlainen kuin uskonnollinen, filosofinen tai poliittinen vakaumus ja joka ilmaisee sitä pukeutumisellaan;
- e) kun lähdetään periaatteesta, jonka mukaan uskonnollisten vakaumusten tunnustamisen vapauden negatiivinen aspekti merkitsee myös sitä, että henkilöä ei voida velvoittaa paljastamaan kuulumistaan johonkin uskontokuntaan tai uskonnollista vakaumustaan, työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä huivia, joka ei ole sellaisenaan tämän uskonnon yksiselitteinen symboli, ottaen huomioon, että toinen työntekijä voisi valita käyttää huivia esteettisistä, kulttuuriin liittyvistä tai jopa terveydellisistä syistä eikä kyseinen huivi välttämättä eroa tavallisesta bandanahuivista, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka tunnustaa suullisesti uskonnollista, filosofista tai poliittista vakaumustaan, koska sellaisen työntekijän osalta, joka käyttää huivia, tästä aiheutuu vielä vakavampaa haittaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklan 1 kohdan mukaiselle uskonnonvapaudelle ottaen huomioon, että – jollei ennakkoluuloille anneta tilaa – huivin vakaumusta koskeva merkitys ei ole selvä ja se voidaan tuoda esiin useimmiten vain, jos huivin käyttäjä joutuu – vaikka edes implisiittisesti – paljastamaan perustelunsa työnantajalleen;
- f) työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (merkityksellistä) tunnusmerkkiä, käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla on sama vakaumus ja joka tahtoo tunnustaa vakaumustaan parralla (mitä ei ole käsiteltävässä asiassa nimenomaisesti kielletty sisäisellä säännöllä, toisin kuin pukeutumiseen liittyviä tunnusmerkkejä)?