



EUROOPAN UNIONIN
TUOMIOISTUIN

UNIONIN TUOMIOISTUIN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU



JOHDANTO

Euroopan unionin tuomioistuin on vuodesta 1952 lähtien valvonut, että jäsenvaltiot noudattavat unionin oikeutta ja soveltavat sitä asianmukaisesti. Se on useissa tuomioissaan todennut, että unionin oikeudessa vahvistettuja syrjintää koskevia kieltoja ei ole noudatettu, ja vahvistanut näitä kieltoja. Tässä lehtisessä esitellään joukko keskeisiä unionin tuomioistuimen antamia tuomioita syrjinnän tyypin mukaan ryhmiteltyinä.



Kansalaisuuteen perustuva syrjintä

Kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltö on Euroopan integraation kulmakivi: jokainen unionin kansalainen, joka asuu tai oleskelee laillisesti jäsenvaltiossa, jonka kansalainen hän ei ole, voi vedota tähän kieltoon kaikissa unionin oikeuden soveltamisalaan kuuluvissa tilanteissa. Tällainen syrjintä voi olla välitöntä siten, että erilainen kohtelu liittyy välittömästi kansalaisuuteen, tai välillistä siten, että kohtelu riippuu esimerkiksi asuinmaasta. Tätä aihetta on käsitelty useaan otteeseen unionin tuomioistuimessa.

Unionin tuomioistuin katsoi vuonna 1989, että brittiläisellä **turistilla**, joka sai vaikeita vammoja tuntemattomiksi jääneiden henkilöiden pahoinpideltyä hänet Pariisin metrossa, oli sama oikeus saada vahingonkorvausta Ranskan valtiolta kuin Ranskan kansalaisella. Turistin on näet voitava saada palveluja oman maansa ulkopuolella, ja hän voi näin ollen vedota kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltoon. ([Tuomio 2.2.1989, Cowan, 186/87.](#))

Kuuluisassa vuonna 1995 antamassaan tuomiossa Bosman unionin tuomioistuin katsoi muun muassa, että kansalaisuuteen perustuvaa syrjintää oli urheiluliittojen sellaisten määräysten soveltaminen, joiden mukaan **jalkapalloseurat** saivat käyttää otteluissa, jotka pelattiin kyseisten urheiluliittojen järjestämässä kilpailuissa, ainoastaan tiettyä määrää sellaisia ammattipelaajia, jotka olivat muun kuin kyseisen jäsenvaltion kansalaisia ([tuomio 15.12.1995, Bosman, C-415/93](#)).

Unionin tuomioistuin vahvisti vuonna 1998 periaatteen, jonka mukaan jokainen jonkin jäsenvaltion kansalainen voi vedota unionin kansalaisuuteensa suojautuakseen sitä vastaan, että toinen jäsenvaltio syrjii häntä hänen kansalaisuutensa perusteella. Tuomioistuin katsoi, että Saksassa laillisesti asuva espanjalainen äiti voi vedota kansalaisuuteen perustuvan syrjinnän kieltoon, kun häneltä oli evätty saksalainen **kotihoidontuki** sillä perusteella, että hänellä ei ollut oleskelulupakorttia, kun tällaista asiakirjaa ei vaadittu Saksan kansalaisiltakaan ([tuomio 12.5.1998, Martinez Sala C-85/96](#)).

Unionin tuomioistuin katsoi vuonna 2004, että jäsenvaltio kohteli syrjivästi muissa jäsenvaltioissa toisen asteen tutkinnon suorittaneita henkilöitä, kun se ei päästänyt heitä korkeakoulutukseen samoilla ehdoilla kuin kyseisessä jäsenvaltiossa tällaisen tutkinnon suorittaneet henkilöt ([tuomio 1.7.2004, komissio v. Belgia, C-65/03](#)).



Kieleen perustuva syrjintä

Se, että Euroopan unionissa käytetään kahtakymmentäneljää virallista kieltä, on väistämättä nostanut esiin kieleen perustuvaan syrjintään liittyviä kysymyksiä, joita unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään käsitellyt.

Unionin tuomioistuin piti vuonna 2012 kieleen perustuvana syrjintänä sitä, että **ilmoitus** Euroopan unionin virkamiesten palvelukseen ottamista koskevista **avoimista kilpailuista** julkaistiin kolmella kielellä (saksa, englanti ja ranska) ja että valintakokeet oli suoritettava yhdellä näistä kolmesta kielestä ([tuomio 27.11.2012, Italia v. komissio, C-566/10](#)).

Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut, että se, että henkilön on välttämättä osoitettava, että hän on hankkinut työssä edellytettävän **kielitaidon** asianomaisessa jäsenvaltiossa, tai että kielitaito on osoitettava tämän jäsenvaltion antamalla todistuksella, on vastoin syrjintäkiellon periaatetta ([tuomio 28.11.1989, Groener, C-379/87](#) ja [tuomio 6.6.2000, Angonese, C-281/98](#)).

Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut, että jäsenvaltio ei voi vaatia, että kotimaisen yrityksen kaikki **rajat ylittävät työsopimukset** on laadittava jollakin tämän valtion virallisista kielistä sillä uhalla, että muuten työsopimukset todetaan pätemättömiksi ([tuomio 16.4. 2013, Las, C-202/11](#)).



Etniseen alkuperään perustuva syrjintä

Unionin oikeudessa torjutaan rotuun tai etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää erityisesti työympäristössä ja tavaroiden ja palvelujen saatavuuden osalta. Unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään selventänyt, mitä tällainen syrjintä käsittää.

Unionin tuomioistuin totesi vuonna 2008, että kyse oli välittömästä syrjinnästä, kun työnantaja ilmoitti julkisesti, ettei ota palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää olevia työntekijöitä. Asian taustalla olivat erään yrityksen johtajan julkisuudessa esittämät lausumat, joiden mukaan hän **kieltäytyi palkkaamasta** ulkomaalaisia, koska asiakkaat olivat haluttomia päästämään heitä kotiinsa autotallin ovien asentamista varten ([tuomio 10.7.2008, Feryn, C-54/07](#)).

Unionin tuomioistuin totesi vuonna 2015, että kyseessä voitiin katsoa olevan etniseen alkuperään perustuva syrjintä, kun kaupunginosassa, jossa asui pääosin sellaisia asukkaita, jotka ovat alkuperältään romaneja, sähkömittarit oli sijoitettu saavuttamattomalle (kuudesta seitsemään metrin) korkeudelle, kun taas muissa kaupunginosissa tällaiset mittarit oli sijoitettu saavutettavissa olevalle korkeudelle. Tällainen **käytäntö** johti siihen, että asianomaisten oli erittäin vaikeaa tai jopa mahdotonta tarkastella sähkömittariaan tarkastaakseen kulutuksensa, ja lisäksi se oli näitä asukkaita **loukkaava ja leimaava** käytäntö. Unionin tuomioistuin täsmensi tässä yhteydessä, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sovelletaan paitsi henkilöihin, joilla on tietty etninen alkuperä, myös henkilöihin, joilla ei ole tätä alkuperää mutta jotka kärsivät yhdessä ensiksi mainittujen henkilöiden kanssa epäsuotuisammasta kohtelusta. ([Tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#).)



Sukupuoleen perustuva syrjintä

Miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta on olemassa runsaasti unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä.



Sukupuoleen perustuva syrjintä

Naisten syrjintä työssä: yleiset periaatteet

Tuomioistuin on vuodesta 1976 lähtien katsonut, että unionin oikeudessa vahvistetulla miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteella on **välitön vaikutus** siten, että yksilö voi vedota siihen suoraan työnantajaa vastaan ([tuomio 8.4.1976, Defrenne, 43/75](#)).

Tuomioistuin on todennut, että osa-aikaisten työntekijöiden sulkeminen yritys-eläkejärjestelmän ulkopuolelle voi merkitä naisten **välillistä syrjintää**, jos tämä toimenpide koskee huomattavasti suurempaa määrää naisia kuin miehiä, ellei kyseinen toimenpide perustu objektiivisesti perusteltuihin tekijöihin, jotka eivät ole millään tavalla sukupuolen perusteella syrjiviä ([tuomio 13.5.1986, Bilka, 170/84](#)).

Lopuksi tuomioistuin on hyväksynyt sen, että julkishallinnon aloilla, joilla naisia on kyseisen ura-alueen viroissa miehiä vähemmän, naisille, jotka ovat yhtä päteviä, on ylennettäessä annettava etusija (**positiivinen syrjintä**), mutta tämä etu ei saa olla automaattinen, ja miespuolisille hakijoille on taattava, että heidän hakemuksensa otetaan huomioon eikä niitä poissuljeta etukäteen ([tuomio 11.11.1997, Marschall, C-409/95](#)).



Sukupuoleen perustuva syrjintä

Naisten syrjintä työssä: raskaana olevat työntekijät

Unionin tuomioistuin totesi vuonna 1990, että **kieltäytyminen ottamasta naista töihin** tämän raskauden vuoksi ja työntekijän **irtisanominen** tästä samasta syystä oli sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää ([tuomio 8.11.1990, Dekker, C-177/88](#), ja [tuomio 8.11.1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88](#)). Tuomioistuin on myöhemmin täsmentänyt, että kieltoa **irtisanoa** työntekijä hänen raskautensa vuoksi sovelletaan riippumatta siitä, onko työsopimus ollut määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva. Tuomioistuin on samansuuntaisesti todennut, että se, **ettei määräaikaista työsopimusta uusita**, on syrjivää, jos sen perusteena on työntekijän raskaus ([tuomio 4.10.2001, Jiménez Melgar, C-438/99](#), ja [tuomio 4.10.2001, Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Tuomioistuin on myös katsonut, että naisen irtisanominen hänen **raskautensa aikana raskauteen liittyvästä** sairaudesta aiheutuneen poissaolon vuoksi on kiellettyä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ([tuomio 30.6.1998, Brown, C-394/96](#)). On lisäksi täsmennetty, että naisen irtisanominen hänen raskautensa ja/tai lapsen syntymän vuoksi on lainvastaista, vaikka irtisanominen annettaisiinkin hänelle tiedoksi vasta hänen palattuaan äitiyslomalta ([tuomio 11.10.2007, Paquay, C-460/06](#)).

Unionin tuomioistuin on edelleen todennut, että sellaisen työntekijän irtisanominen, joka on **koeputkihedelmöityshoidon** myöhemmässä vaiheessa ja tästä syystä väliaikaisesti poissa töistä, merkitsee sukupuoleen perustuvaa välitöntä syrjintää, koska tällaista hoitoa annetaan vain naisille ([tuomio 26.2.2008, Mayr, C-506/06](#)).

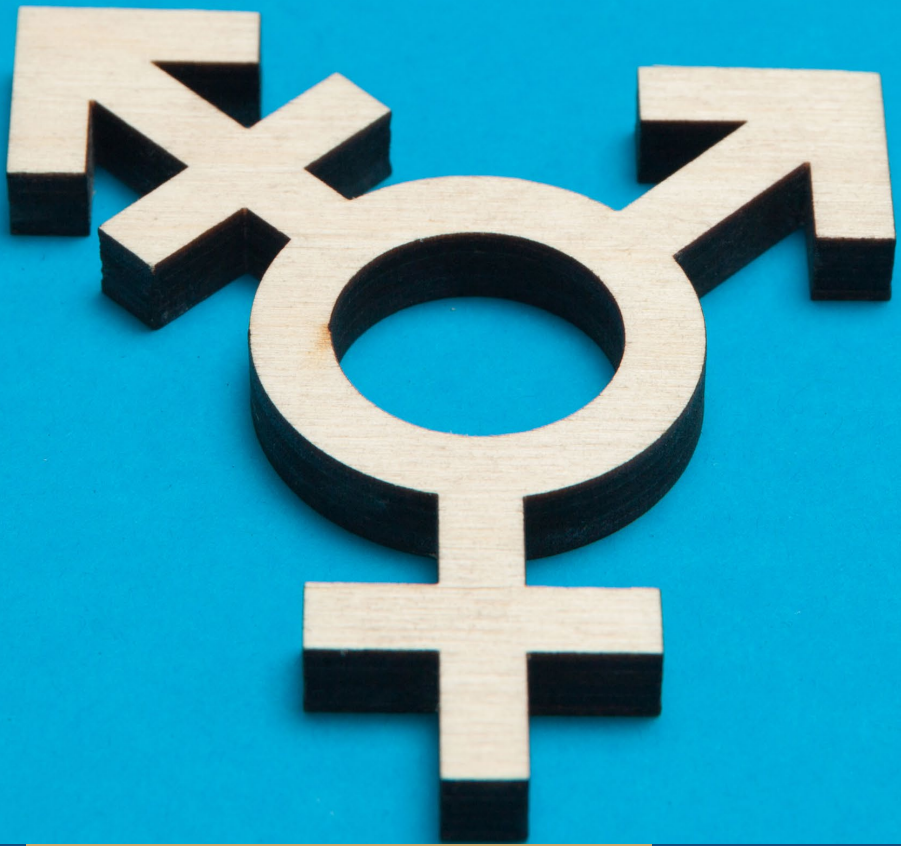


Sukupuoleen perustuva syrjintä

Muita esimerkkejä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä: vakuutukset ja armeija

Unionin tuomioistuin katsoi vuonna 2011, että vakuutuksenottajan sukupuolen huomioon ottaminen riskitekijänä **vakuutus sopimuksissa** merkitsee syrjintää. Tämän vuoksi unionissa vakuutusmaksut ja -etuudet on 21.12.20120 lukien laskettu tekemättä eroa vakuutuksenottajan sukupuolen perusteella ([tuomio 1.3.2011, Association belge des consommateurs Test-Achats ym., C-236/09](#)).

Tuomioistuin täsmensi vuonna 1999, että asevoimien organisaatiossa ja hallinnossa on noudatettava miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, vaikka tiettyihin joukkoihin saattavat päästä vain miehet **näiden joukkojen** (esimerkiksi iskujoukko) **käyttöön liittyvien erityisten olosuhteiden vuoksi** ([tuomio 26.10.1999, Sirdar, C-273/97](#)). Joka tapauksessa on niin, että ei voida yleisesti kieltää naisten ottamista palvelukseen sotilaallisiin tehtäviin, joihin kuuluu **aseiden käyttämistä** ([tuomio 11.1.2000, Kreil, C-285/98](#)).



Sukupuoleen perustuva syrjintä

Sukupuolenvaihdokseen perustuva syrjintä

Unionin tuomioistuin katsoi vuonna 1993, että **irtisanominen henkilön sukupuolenvaihdoksen vuoksi** tai sen vuoksi, että henkilö haluaa vaihtaa sukupuoltaan, merkitsee syrjintää, koska tätä henkilöä kohdellaan epäedullisesti verrattuna muihin siihen sukupuoleen kuuluviin henkilöihin, johon hänen katsottiin kuuluvan ennen sukupuolenvaihdosta ([tuomio 30.4.1996, P./S., C-13/94](#)).

Tuomioistuin katsoi vuonna 2004, että kansallinen lainsäädäntö, joka sen vuoksi, että siinä ei tunnusteta **transseksuaalien uutta sukupuoli-identiteettiä**, estää heitä avioitumasta, on unionin oikeuden vastainen, jos siitä seuraa, että he eivät voi saada leskeneläkettä ([tuomio 7.1.2004, K.B., C-117/01](#)). Unionin tuomioistuin jatkoi samalla linjalla päättäessään vuonna 2018, että henkilöä, joka on vaihtanut sukupuoltaan, ei voida pakottaa peruuttamaan ennen sukupuolenvaihdosta solmimaansa avioliittoa, jotta hän saisi vanhuuseläkettä hankittua sukupuolta koskevasta eläkeiästä lukien ([tuomio 26.6.2018, MB, C-451/16](#)).



Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä

Unionin tuomioistuin totesi vuonna 2015, että miespuolisia homo- ja biseksuaaleja koskeva pysyvä **verenluovutuskielto** voi merkitä syrjintää, jollei tieteellisesti osoiteta, että he ovat suuressa vaarassa saada vakavia tartuntatauteja, kuten esimerkiksi HI-viruksen, ja jollei noudateta suhteellisuusperiaatetta. Jäsenvaltio ei voi asettaa näitä henkilöitä koskevaa pysyvää kieltoa ilman sen tutkimista, onko olemassa muita vähemmän rajoittavia mutta yhtä tehokkaita tekniikoita veressä olevan HI-viruksen havaitsemiseksi siitä huolimatta, että on olemassa ajanjakso, joka seuraa virusinfektiota ja jonka aikana verenluovutuksen seulonnan yhteydessä käytettävät biologiset merkkiaineet pysyvät negatiivisina luovuttajan infektiosta huolimatta (ns. aika-ikkuna). Lisäksi terveyden vaarantavat sukupuolikäyttäytymiset voidaan mahdollisesti tunnistaa tarkemmin kirjallisella kyselyllä ja henkilökohtaisella haastattelulla ([tuomio 29.4.2015, Léger, C-528/13](#)).

Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että työntekijän, joka on solminut **rekisteröidyn parisuhteen** samaa sukupuolta olevan kumppaninsa kanssa, on saatava samat edut kuin ne, jotka heteroseksuaaliset työntekijät saavat avioituessaan, kuten kaksi erityislomapäivää ja palkanlisän, kun samaa sukupuolta olevat henkilöt eivät saa solmia avioliittoa ja kun rekisteröity parisuhde on erityisloman myöntämisen kannalta oikeudellisesti samanarvoinen kuin avioliitto ([tuomio 12.12.2013, Hay, C-267/12](#)).



Vammaisuuteen perustuva syrjintä

Tuomioistuिन esitti vammaisuuden määritelmän ensimmäisen kerran vuonna 2006, mutta muokkasi sitä vuonna 2013 niin, että siihen sisällytettiin määritelmä, joka sisältyy vammaisten henkilöiden oikeuksista tehtyyn Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimukseen, jonka unioni ratifioi vuonna 2009. Tuomioistuिन on käsitellyt useita vammaisuuteen perustuvaa syrjintää koskevia asioita, jotka yleensä ovat liittyneet irtisanomiseen.

Tuomioistuimen mukaan vammaisuuden käsitteen on ymmärrettävä tarkoittavan muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvaa rajoitetta, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Tuomioistuिन on toisaalta korostanut, että sairauden käsitettä ei voida suoraan rinnastaa vammaisuuden käsitteeseen. Sen sijaan siinä tapauksessa, että sairaus tai muut terveysongelmat ovat tämän määritelmän mukaisia (kuten mahdollisesti esimerkiksi ylipainoisuus), niitä on niiden laadusta ja syystä riippumatta pidettävä vammaana.

Henkilöä, joka **irtisanotaan** tällaiseen sairauteen liittyvistä syistä, syrjitään siis vammaisuuden perusteella ([tuomio 11.7.2006, Chacón Navas, C-13/05](#) ; [tuomio 11.4.2013, Ring ja Skouboe Werge, C-335/11 ja C-337/11](#) ja [tuomio 18.12.2014, FOA, C-354/13](#)).

Unionin tuomioistuिन katsoi lisäksi vuonna 2008, että unionin oikeus suojaa työntekijää, jota syrjitään hänen **lapsensa vammaisuuden perusteella**. Välittömän syrjinnän kieltö ei näet koske ainoastaan vammaisia henkilöitä, vaan se kattaa myös työntekijät, joiden on huolehdittava vammaisten lastensa hoidosta ([tuomio 17.7.2008, Coleman, C-303/06](#)).



Ikään perustuva syrjintä

Ikään perustuvan syrjinnän kieltä sovelletaan ennen kaikkea työllisyyden ja työmarkkinoiden alalla, oli sitten kyse työhönotosta, toiminnan harjoittamisesta tai eläkeoikeuksista.

Unionin tuomioistuin on vuodesta 2010 lähtien todennut useaan otteeseen, ettei ole yleisesti mahdollista vahvistaa työhönottoa koskevaa ikärajaa **tietyissä ammateissa**. Tilanne voi olla toinen, jos tietyt fyysiset ominaisuudet ovat todellisia ja ratkaisevia ammatin harjoittamisessa (kuten esimerkiksi palomiehillä, jotka osallistuvat sammutustöihin, tai poliiseilla, joiden tehtävät edellyttävät fyysisen voiman käyttöä) ([tuomio 12.1.2010, Wolf, C-229/08](#); [tuomio 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13](#) ; [tuomio 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15](#)).

Tuomioistuin on sen sijaan katsonut, että 65 vuotta täyttäneiden **pakollinen eläkkeelle siirtäminen** voi olla sallittua, jos sillä pyritään työn parempaan jakamiseen sukupolvien välillä ja etenkin työttömyyden hillitsemiseen, ja kun asianomaiset henkilöt saavat riittävän eläkkeen ([tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05](#)). Tuomioistuin katsoi samansuuntaisesti, että unionin oikeudessa asetettu 65 vuoden ikäraja matkustajien, rahdin tai postin **kaupallisten ilmakuljetusten ohjaajille** on pätevä. Se on oikeutettu siviili-ilmailun turvallisuuden varmistamisen perusteella ([tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16](#)). Tuomioistuin oli kuitenkin sitä mieltä, että se, että **liikennelentäjiä** kiellettiin kokonaan harjoittamasta ammattiaan 60 ikävuoden jälkeen, merkitsi ikään perustuvaa syrjintää, koska tämä kieltö meni pidemmälle kuin mikä oli tarpeen lentoliikenteen turvallisuuden takaamiseksi ([tuomio 13.9.2011, Prigge ym., C-447/09](#)).

Unionin tuomioistuin on lisäksi katsonut, että **ikääntyvien työttömien työntekijöiden** työelämään pääsyn tukemisen tavoite ei oikeuta kansallista lainsäädäntöä, jossa sallitaan määräaikaisten työsopimusten tekeminen kaikkien 52 täyttäneiden työntekijöiden osalta riippumatta siitä, ovatko he ennen sopimuksen tekemistä olleet työttömiä vai eivät ja mikä oli mahdollisen työttömyysjakson kesto ([tuomio 22.11.2005, Mangold, C-144/04](#)).

Unionin tuomioistuin piti lisäksi syrjintänä sitä, että työntekijältä evättiin **irtisanomiskorvaus** siitä syystä, että hän voi saada vanhuuseläkettä ([tuomio 12.10.2010, Andersen, C-499/08](#)).

Lopuksi unionin tuomioistuin on korostanut, että kansallisen tuomioistuimen velvollisuutena on myös yksityisten välisessä oikeusriidassa varmistaa ikään perustuvan syrjinnän kiellon noudattaminen ja **jättää tarvittaessa soveltamatta** tämän vastaista kansallisen oikeuden säännöstä ([tuomio 19.4.2016, Dansk Industri, C-441/14](#)).



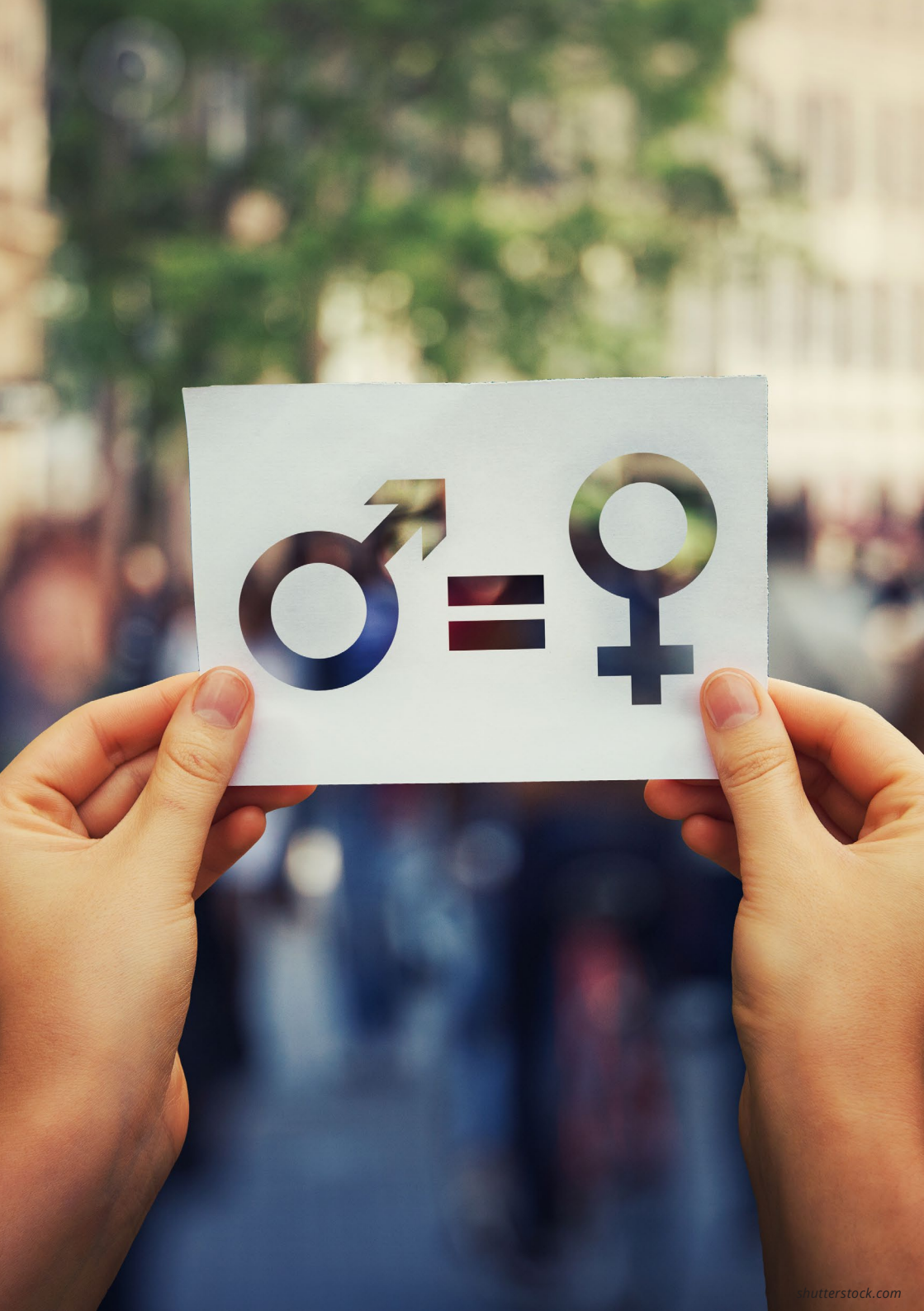
Uskontoon perustuva syrjintä

Unionin tuomioistuin on antanut useita tuomioita uskontoon perustuvasta syrjinnästä työhönotossa ja irtisanomisen yhteydessä.

Unionin tuomioistuin on todennut työhönoton osalta, että se, että **palvelukseenottovaatimuksena** kirkon tai uskonnollisen järjestön tehtävään on **uskontokuntaan kuuluminen**, on voitava saattaa valtion tuomioistuinten tehokkaan valvonnan kohteeksi. Vaatimuksen on oltava kirkon tai organisaation eetokseen nähden tarpeellinen ja objektiivinen ja kyseessä olevan ammatillisen toiminnan luonteen tai suorittamisedellytysten asettama, ja sen on oltava suhteellisuusperiaatteen mukainen ([tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16](#)).

Siltä osin kuin kyse on irtisanomisesta, unionin tuomioistuin on katsonut, että se, että katolinen sairaala irtisanoi katolisen ylilääkärin siitä syystä, että hän solmi avioeron jälkeen **uuden avioliiton**, voi merkitä uskontoon perustuvaa syrjintää. Vaatimus siitä, että katolinen ylilääkäri noudattaa katolisen kirkon käsitettä avioliiton pyhästä ja erottamattomasta luonteesta, ei ole todellinen, perusteltu ja oikeutettu työhön liittyvä vaatimus. Unionin tuomioistuin täsmensi myös, että uskontoon perustuvan syrjinnän kiellolla on pakottava luonne unionin oikeuden yleisenä periaatteena, joka on vahvistettu perusoikeuskirjassa, ja yksityiset oikeussubjektit voivat vedota tähän kieltoon oikeusriidassa unionin oikeuden kattamalla alalla ([tuomio 11.9.2018, IR, C-68/17](#)).

Tapauksissa, joissa työntekijä on irtisanottu siitä syystä, että hän **käytti islamilaista huivia työpaikalla**, unionin tuomioistuin on myöntänyt, että yritys voi lähtökohtaisesti sisäisellä säännöllä kieltää kaikenlaisten poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvän käyttämisen työntekijöiltään. Tällainen yleinen kieltä ei merkitse *välitöntä* syrjintää. Se voi kuitenkin merkitä välillistä syrjintää, jos se johtaa siihen, että tiettyyn uskontokuntaan kuuluvat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan. Myös tässä tapauksessa kieltä voi olla oikeutettu, jos työntekijä pyrkii asiakassuhteissaan neutraliteettiin ja jos kieltä koskee vain työntekijöitä, jotka ovat näköyhteydessä asiakkaiden kanssa. Tarvittaessa työnantajan on selvitettävä, voiko hän tarjota asianomaiselle henkilölle työtehtävää, jossa tällaista kontaktia ei ole. Unionin tuomioistuin täsmensi kuitenkin, että työnantajan pelkkää halua ottaa huomioon asiakkaan toivomukset siitä, ettei häntä palvelisi työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia, ei voida pitää työhön liittyvänä vaatimuksena, jonka perusteella voitaisiin katsoa, ettei kyse ole syrjinnästä. ([Tuomiot 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, ja Bougnaoui, C-188/15](#).)







EUROOPAN UNIONIN
TUOMIOISTUIN

—
Tiedotus

Julkaisut ja sähköiset tiedotusvälineet

Kesäkuu 2020

