



Media ja lehdistö

Euroopan unionin tuomioistuin
LEHDISTÖTIEDOTE nro 25/21
Luxemburgissa 25.2.2021

Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus yhdistetyissä asioissa C-804/18
IX v. WABE e.V. ja C-341/19 MH Müller Handels GmbH v. MJ

Julkisasiamies Rantosin mielestä työnantaja voi neutraliteettikäytäntönsä yhteydessä sallia työntekijöidensä käyttää pienikokoisia uskonnollisia tunnusmerkkejä

Asia C-804/18: WABE, joka on saksalainen yleishyödyllinen yhdistys, tarjoaa lasten päivähoitopalveluja useissa päiväkodeissa. Sen toiminta ei ole sidoksissa mihinkään puolueeseen tai uskontoon. IX on ammatiltaan henkilöiden, joilla on erityistarpeita, hoitaja ja hän on työskennellyt WABEn palveluksessa vuodesta 2014. IX on muslimi ja ryhtyi vuoden 2016 alussa käyttämään islamilaista huivia, myös työpaikallaan. Hän oli vanhempainvapaalla lokakuusta 2016 toukokuuhun 2018.

Maaliskuussa 2018 WABE otti käyttöön neutraliteettiperiaatteen noudattamista koskevan toimintaohjeen. Siinä kielletään työntekijöitä käyttämästä työpaikalla poliittisen, maailmankatsomuksellisen ja uskonnollisen vakaumuksensa näkyviä tunnusmerkkejä. Kielto koskee muiden muassa kristillistä ristiä, islamilaista huivia ja juutalaista kipaa. Neutraliteettiperiaatteen noudattaminen ei koske niitä WABEn työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksen päätoimipaikassa, koska heillä ei ole asiakaskontakteja.

IX sai WABEn käyttöön ottamasta toimintaohjeesta tiedon mutta kieltäytyi riisumasta huiviaan, minkä takia hän sai useita varoituksia ja sitten väliaikaisesti vapautuksen työvelvollisuudesta.

Kyseinen työntekijä on riitauttanut WABEn päätöksen Arbeitsgericht Hamburgissa (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Hampuri, Saksa).

Asia C-341/19: MH Müller Handels -yhtiö on Saksassa toimiva apteekki- ja kemikaalikauppaketju. MJ on muslimi ja on työskennellyt kyseisessä yrityksessä vuodesta 2002 lähtien myyjänä ja kassatoimihenkilönä. Palattuaan vanhempainvapaalta vuonna 2014 hän käytti aiemmasta poiketen islamilaista huivia. Kieltäytyttyään riisumasta huiviaan työpaikalla hän sai työnantajaltaan heinäkuussa 2016 määräyksen saapua työpaikalleen ilman huomiota herättäviä suurikokoisia poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkejä.

MJ on riitauttanut työnantajansa päätöksen, ja tämä vaatii Bundesarbeitsgerichtia (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) hylkäämään MJ:n kanteen.

Kyseiset kaksi tuomioistuinta kysyvät unionin tuomioistuimelta, ovatko nämä yrityssäännöt yhdenvertaisesta kohtelusta työssä ja ammatissa annetun direktiivin¹ mukaisia.

Tänään esittämässään ratkaisuehdotuksessa julkisasiamies Athanasios Rantos palauttaa mieleen ensinnäkin, että kyseisessä direktiivissä ”yhdenvertaisella kohtelulla” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista muun muassa uskontoon perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

¹ Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16).

Hän katsoo unionin tuomioistuimen asioissa G4S Secure Solutions² ja Bougnaoui³ antamiin tuomioihin perustuvan oikeuskäytännön perusteella, että **yksityisen yrityksen sisäisestä säännöstä johtuvassa** poliittisen, filosofisen tai **uskonnollisen vakaumuksen** kaikkien näkyvien tunnusmerkkien käytön kieltämisessä työpaikalla ei ole kyse uskontoon tai vakaumukseen perustuvasta välittömästä syrjinnästä sellaisia työntekijöitä kohtaan, jotka noudattavat pukeutumisessaan tiettyjä uskontoon perustuvia peittävän vaatetuksen sääntöjä.

Julkisasiamies tutkii sitten, sopiiko se, että yritys on sisäisellä säännöllään neutraliteettikäytäntönsä noudattamiseksi kieltänyt huomiota herättävien suurikokoisten poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkien käytön työpaikalla, yhteen unionin oikeuden kanssa.

Tuomiossaan G4S Secure Solutions unionin tuomioistuin on viitannut uskonnollisen vakaumuksen kaikkien tunnusmerkkien näkyvään käyttöön työpaikalla. Se on katsonut, että tällaisten tunnusmerkkien käytön kieltäminen on omiaan varmistamaan yrityksen neutraliteettikäytännön asianmukaisen soveltamisen, kunhan tähän käytäntöön tosiasiallisesti pyritään johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla. Unionin tuomioistuin ei ole vielä ratkaissut kysymystä huomiota herättävien suurikokoisten tunnusmerkkien käytön kieltämisestä.

Julkisasiamies toteaa, että tämä kysymys merkitsee sen selvittämistä, onko pienikokoisten tunnusmerkkien näkyvä käyttö asianmukaista. Hän katsoo tältä osin, että **työnantajan asiakassuhteissaan noudattama poliittinen, filosofinen tai uskonnollinen neutraliteetti ei ole ristiriidassa sen kanssa, että työntekijät käyttävät uskonnollisia tunnusmerkkejä, jotka voivat olla näkyviä mutta pienikokoisia, toisin sanoen hillittyjä niin, että niihin ei ensi näkemältä kiinnitetä huomiota.**

Julkisasiamiehen mielestä unionin tuomioistuimen tehtävänä ei ole antaa määritelmää ilmaisulle ”pienikokoinen”, sillä tilanne, jossa tunnusmerkkiä käytetään, voi osaltaan vaikuttaa asiaan. Hän on kuitenkin sitä mieltä, että islamilainen huivi ei ole pienikokoinen uskonnollinen tunnusmerkki. Kansallisen tuomioistuimen on näin ollen tarkasteltava tilanteita tapauskohtaisesti.

Julkisasiamies katsoo, että jos on hyväksyttävää kieltää poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen kaikkien näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, työnantaja voi myös vapaasti kieltää elinkeinovapautensa yhteydessä yksinomaan huomiota herättävien suurikokoisten tunnusmerkkien käytön.

Julkisasiamies päätelee tästä, että sellaista **yksityisen yrityksen sisäistä sääntöä, jolla kielletään neutraliteetin noudattamiseksi ainoastaan huomiota herättävien suurikokoisten poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, voidaan pitää oikeutettuna.** Tällaista kieltoa on noudatettava johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti, mikä kansallisen tuomioistuimen on tarkastettava.

Lopuksi julkisasiamies tarkastelee sitä, voivatko jäsenvaltiot soveltaa uskonnonvapautta suojaavaa kansallista säännöstä arvioidessaan määräystä, joka perustuu yrityksen sisäiseen sääntöön, jossa kielletään poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttö. Saksan perustuslain säännöksistä nimittäin seuraa, että työnantajan halu noudattaa uskonnollista neutraliteettia asiakkaisiinsa nähden on lähtökohtaisesti oikeutettu vain, jos tämän neutraliteetin puuttumisesta aiheutuu sille taloudellista haittaa.

Julkisasiamiehen mielestä on tarpeen ottaa huomioon jäsenvaltioiden eri lähestymistavat uskonnonvapauden suojaamiseen. Hän toteaa, että Saksan kansalliset säännökset eivät ole ristiriidassa yhdenvertaisesta kohtelusta työssä ja ammatissa annetun direktiivin kanssa. Niissä ei nimittäin kielletä työnantajan noudattamaa poliittista, filosofista tai uskonnollista neutraliteettia vaan

² Tuomio 14.3.2017, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), ks. myös lehdistötiedote nro [30/17](#).

³ Tuomio 14.3.2017, Bougnaoui ja Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole Univers, [C-188/15](#), ks. myös lehdistötiedote nro [30/17](#).

asetetaan ainoastaan tämän neutraliteetin toteuttamiseen liittyvä lisävaatimus eli vaatimus työnantajaa tai kolmatta osapuolta riittävän konkreettisesti uhkaavasta taloudellisesta haitasta.

Niinpä julkisasiamies katsoo, että **kansallinen tuomioistuin voi soveltaa uskonnonvapautta suojaavia perustuslain säännöksiä** arvioidessaan, onko yksityisen yrityksen sisäinen sääntö, jossa kielletään poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, **direktiivin mukainen**. Kyseisillä säännöksillä ei kuitenkaan saa loukata direktiivissä vahvistettua syrjintäkiellon periaatetta, mikä kansallisen tuomioistuimen on selvitettävä.

HUOMAUTUS: Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus ei sido unionin tuomioistuinta. Julkisasiamiehen tehtävänä on ehdottaa unionin tuomioistuimelle riippumattomasti oikeudellista ratkaisua käsiteltävänä olevasta asiasta. Unionin tuomioistuimen tuomarit aloittavat nyt tämän asian harkinnan, ja tuomio julistetaan myöhemmin.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian yhteydessä unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden tulkintaa tai unionin toimen pätevyyttä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa asiaa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo vastaavalla tavalla muita kansallisia tuomioistuimia, jotka käsittelevät samankaltaista ongelmaa.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido Euroopan unionin tuomioistuinta.

Ratkaisuehdotuksen [koko teksti](#) julkaistaan CURIA-sivustolla ratkaisuehdotuksen lukemispäivänä.

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Kuvia ratkaisuehdotuksen lukemisesta on saatavilla sivustolla [Europe by Satellite](#). ☎ (+32) 2 2964106