



Tiedotusyksikkö

Euroopan unionin tuomioistuin  
**LEHDISTÖTIEDOTE nro 54/16**  
Luxemburgissa 31.5.2016

Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus asiassa C-157/15  
Samira Achbita ja Centrum voor gelijkheid van kansen en voor  
racismebestrijding v. G4S Secure Solutions NV

## **Julkisasiamies Kokott katsoo, että huivin käyttämisen kielto yrityksissä voi olla sallittu**

*Jos kielto perustuu yrityksessä noudatettaviin yleisiin sääntöihin, joiden mukaan näkyvät poliittiset, filosofiset ja uskonnolliset tunnusmerkit ovat työpaikalla kiellettyjä, voi olla oikeutettua toteuttaa työnantajan noudattamaa hyväksyttävää uskonnolliseen ja vakaumusta koskevaan neutraalisuuteen perustuvaa käytäntöä*

Samira Achbita, joka on muslimi, työskenteli belgialaisessa vartiointi- ja turvallisuuspalveluja sekä myös vastaanottopalveluja tarjoavassa G4S Secure Solutions -yhtiössä vastaanottovirkailijana. Kun hän työskenneltiin yrityksessä kolme vuotta ilmoitti tulevansa vastedes käyttämään työpaikalla islamilaista huivia, hänet irtisanottiin, koska G4S-yhtiössä on kiellettyä näkyvien uskonnollisten, poliittisten ja filosofisten tunnusmerkkien kantaminen. Achbita, jota belgialainen yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja rasmin torjunnan keskus tuki, vaati belgialaisissa tuomioistuimissa vahingonkorvausta. Vaatimus ei menestynyt kahdessa ensimmäisessä oikeusasteessa. Belgian Hof van Cassatie, joka nyt käsittelee asiaa, pyytää unionin tuomioistuinta tässä yhteydessä selventämään unionin oikeuteen perustuvaa uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kieltoa.<sup>1</sup>

Julkisasiamies Juliane Kokottin tänään antamassa ratkaisuehdotuksessa esittämän näkemyksen mukaan kyseessä **ei ole** uskontoon perustuva **välitön syrjintä**, kun islaminuskoista työntekijää kielletään käyttämästä työpaikalla islamilaista huivia, kunhan tämä kielto perustuu yrityksessä noudatettaviin yleisiin sääntöihin, joiden mukaan näkyvien poliittisten, filosofisten ja uskonnollisten tunnusmerkkien kantaminen työpaikalla ei ole sallittua, eikä yhteen tai useampaan tiettyyn uskontoon tai uskonnollisiin vakaumuksiin ylipäätään kohdistuviin stereotyyppisiin tai ennakkoluuloihin. Tällaisessa tapauksessa ei nimittäin ole kyse *uskontoon perustuvasta epäsuotuisammasta kohtelusta*.

Kyseessä oleva kielto voi tosin merkitä uskontoon perustuvaa **välillistä syrjintää**<sup>2</sup>, joka voi **kuitenkin**<sup>3</sup> olla oikeutettua työnantajan yrityksessä noudattaman hyväksyttävän<sup>4</sup> uskonnolliseen ja vakaumusta koskevaan neutraalisuuteen perustuvan käytännön toteuttamiseksi, kunhan tässä yhteydessä noudatetaan suhteellisuusperiaatetta.

Käsiteltävänä olevan kaltaisessa tapauksessa **oikeasuhteisuuden arviointi** on hienovarainen tehtävä, jossa unionin tuomioistuimen tulisi antaa kansallisille elimille – erityisesti kansallisille tuomioistuimille – tiettyä harkintavaltaa, jota ne voivat täysimääräisesti hyödyntää kuitenkin unionin oikeussääntöjä tiukasti noudattaen. Näin ollen **Iopulta Belgian Hof van Cassatien** on

<sup>1</sup> Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puiteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16). Selvyyden vuoksi jäljempänä puhutaan vain uskontoon perustuvasta syrjinnästä.

<sup>2</sup> Tosiasiallisesti säännöt ovat nimittäin omiaan asettamaan tiettyä uskontoa tunnustavat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt – käsiteltävässä asiassa islaminuskoisen työntekijän – tietyllä tavalla epäsuotuisampaan asemaan kuin muut työntekijät.

<sup>3</sup> Direktiivin 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna todellisenä, ratkaisevana ja hyväksyttävänä työhön liittyvänä vaatimuksena.

<sup>4</sup> Tässä kyseessä oleva neutraalisuuteen perustuva käytäntö ei ylitä yrityksen harkintavallan rajoja. G4S-yhtiössä tämä tulee selvästi esiin paitsi yhtiön asiakkaiden moninaisuuden myös G4S:n henkilökunnan suorittamien tehtävien erityisluonteen vuoksi. Tehtäville on tyypillistä, että niissä ollaan jatkuvasti kasvokkain ulkopuolisten henkilöiden kanssa, ja ne leimaavat paitsi itse G4S:n imagoa myös ennen kaikkea sen asiakkaiden imagoa yleisön silmissä.

käsiteltävässä asiassa otettava huomioon kaikki yksittäistapauksen merkitykselliset osatekijät (erityisesti uskonnollisen tunnusmerkin koko ja silmiinpistävyys, Achbitan työnkuva ja konteksti, jossa hänen on tehtävä työtään) ja Belgian kansallinen identiteetti ja saatettava keskenään ristiriitaiset intressit oikeaan tasapainoon keskenään.

Kokottin mukaan lähtökohtaisesti ei voi olla epäilystä siitä, että riidanalainen kielto on **omiaan** G4S:n hyväksyttävän uskonnollista ja vakaumukseen liittyvää neutraalisuutta koskevan tavoitteen saavuttamiseen. Kielto on siis myös **tarpeen** yrityksen tämän käytännön toteuttamiseksi. Unionin tuomioistuimessa käydyssä menettelyssä ei ole tullut esiin vähemmän rajoittavia vaihtoehtoja, jotka olisivat yhtä soveltuvia.

Siltä osin kuin lopuksi on kyse **oikeasuhteisuudesta suppeassa merkityksessä**, Kokottin näkemyksen mukaan moni seikka puhuu sen puolesta, että käsiteltävässä asiassa riidanalainen kielto ei rajoita kohtuuttomasti asianomaisten työntekijöiden oikeutettuja intressejä, joten sitä on pidettävä oikeasuhteisena.

Uskonto on monille ihmisille merkittävä osa heidän henkilökohtaista identiteettiään ja uskonnonvapaus on yksi demokraattisen yhteiskunnan perusteista.

Vaikka työntekijä ei voi työnantajan tiloihin tullessaan ”jättää naulakkoon” sukupuoltaan, ihonväriään, etnistä alkuperäänsä, sukupuolista suuntautumistaan, ikäänsä tai vammaisuuttaan, hänen uskonnonharjoittamiseltaan työnpaikalla voidaan edellyttää tiettyä pidättyväisyyttä, oli kyse sitten uskonnollisista käytännöistä, uskontoon perustuvista käyttäytymistavoista tai – kuten tässä – vaatuksesta. Missä määrin työntekijältä voidaan edellyttää pidättyväisyyttä, riippuu kunkin yksittäistapauksen kaikkien merkityksellisten tosiseikkojen kokonaistarkastelusta.

---

**HUOMAUTUS:** Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus ei sido unionin tuomioistuinta. Julkisasiamiehen tehtävänä on antaa unionin tuomioistuimelle riippumattomasti oikeudellinen ratkaisu käsiteltävänä olevasta asiasta. Unionin tuomioistuin aloittaa nyt tämän asian harkinnan, ja tuomio julistetaan myöhemmin.

**HUOMAUTUS:** Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian puitteissa 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 tavoin muita kansallisia tuomioistuimia, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

---

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

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

*Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127*

*Kuvia tuomion julistamisesta on saatavilla ”[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*