



Media ja lehdistö

Euroopan unionin tuomioistuin
LEHDISTÖTIEDOTE nro 128/21
Luxemburgissa 15.7.2021

Tuomio yhdistetyissä asioissa C-804/18 ja C-341/19
WABE ja MH Müller Handel

Kielto käyttää kaikkia poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyviä ilmaisumuotoja työpaikalla voi olla perusteltu työnantajan tarpeella esiintyä neutraalisti asiakkaisiinsa nähden tai ehkäistä sosiaalisia konflikteja

Tämän on kuitenkin perustuttava työnantajan todelliseen tarpeeseen, ja kyseessä olevien oikeuksien ja intressien yhteensovittamisen yhteydessä kansalliset tuomioistuimet voivat ottaa huomioon jäsenvaltionsa erityisen tilanteen ja erityisesti edullisemmat kansalliset säännökset siltä osin kuin kyse on uskonnonvapauden suojaamisesta

IX, joka työskentelee Saksan oikeuden mukaan perustetussa yhtiössä erityistarpeisten henkilöiden hoitajana, ja MJ, joka työskentelee Saksan oikeuden mukaan perustetussa yhtiössä myyjänä ja kassatoimihenkilönä, käyttivät työpaikoillaan islamilaista huivia.

IX:n työnantaja WABE eV katsoi, ettei tällaisen huivin käyttäminen ollut vanhempiin, lapsiin ja kolmansiin nähden noudatettavan poliittisen, maailmankatsomuksellisen ja uskonnollisen neutraliteetin mukaista, minkä vuoksi se kehotti häntä riisumaan huivin, ja kun hän oli kieltäytynyt tästä, se vapautti hänet kahteen kertaan väliaikaisesti työvelvollisuuksistaan ja antoi hänelle samalla varoitukset. MJ:n kieltäytyttyä poistamasta huivia työpaikallaan hänen työnantajansa MH Müller Handels GmbH puolestaan osoitti hänet ensin toisiin tehtäviin, joissa hänen oli mahdollista käyttää huivia, minkä jälkeen se – lähetettyään hänet ensin kotiinsa – antoi hänelle määräyksen saapua työpaikalleen ilman uskonnollisen, poliittisen tai maailmankatsomuksellisen vakaumuksen huomiota herättäviä suurikokoisia tunnusmerkkejä.

IX nosti Arbeitsgericht Hamburgissa (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Hampuri, Saksa) kanteen, jotta WABE velvoitettaisiin poistamaan islamilaisen huivin käyttöä koskevat varoitukset häntä koskevasta henkilökansioista. MJ puolestaan nosti kansallisissa tuomioistuimissa kanteen, jossa hän vaati Müller Handelin antaman määräyksen toteamista pätemättömäksi ja korvausta kärsimästään vahingosta. Kun MJ voitti asian kansallisissa tuomioistuimissa, Müller Handel teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichteihin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa).

Tässä asiayhteydessä kaksi ennakkoratkaisua pyytänyttä tuomioistuinta päätti pyytää unionin tuomioistuinta tulkitsemaan direktiiviä 2000/78¹. Unionin tuomioistuimelta kysyttiin erityisesti, onko yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään työntekijöiltä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, uskonnon oppien mukaisia tiettyjä pukeutumissääntöjä noudattavien työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää; millä edellytyksillä tällaisesta säännöstä johtuva mahdollinen välillisesti uskontoon tai vakaumukseen perustuva erilainen kohtelu voi olla oikeutettua ja mitkä seikat on otettava huomioon tutkittaessa tällaisen erilaisen kohtelun asianmukaisuutta.

Unionin tuomioistuimen suuri jaosto täsmentää tuomiossaan muun muassa sitä, millä edellytyksillä tällaisesta sisäisestä säännöstä johtuva uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuva erilainen kohtelu voi olla perusteltua.

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

Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

Unionin tuomioistuin tarkastelee ensiksi asian C-804/18 yhteydessä, merkitseekö yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään työntekijöiltä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, uskonnon oppien mukaisia tiettyjä pukeutumissääntöjä noudattavien työntekijöiden kannalta direktiivissä 2000/78 tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää.²

Unionin tuomioistuin toteaa tältä osin, että ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapaus kattaa tunnusmerkkien tai vaatteiden käytön uskonnon tai vakaumuksen ilmaisemiseen.³ Lisäksi direktiiviä 2000/78 sovellettaessa sanoja ”uskonto” ja ”vakaumus” on pidettävä yhden ja saman syrjintäperusteen kahtena puolena.

Unionin tuomioistuin muistuttaa lisäksi oikeuskäytännöstään, jonka mukaan tällainen sääntö ei merkitse välitöntä syrjintää, kun siinä tarkoitetaan erotuksetta kaikkea tällaisten vakaumusten tunnustamista ja kohdellaan samalla tavoin kaikkia yrityksen työntekijöitä, koska sillä veloitetaan yleisesti ja erotuksetta muun muassa neutraaliin pukeutumiseen, mikä sulkee pois tällaisten tunnusmerkkien käyttämisen. Unionin tuomioistuin katsoo, että tätä toteamusta ei horjuta se, että tietyt työntekijät noudattavat uskontoon perustuvia oppeja, jotka edellyttävät tietynlaisen vaatetuksen käyttämistä. Vaikka edellä tarkoitettuna kaltainen sääntö voikin aiheuttaa erityistä haittaa tällaisille työntekijöille, tämä seikka ei vaikuta toteamukseen, jonka mukaan tällä samalla säännöllä, joka ilmentää työnantajan neutraliteettia, ei lähtökohtaisesti oteta käyttöön uskontoon tai vakaumukseen erottamattomasti liittyvään perusteeseen perustuvaa työntekijöiden erilaista kohtelua.

Käsillä olevassa asiassa näyttää siltä, että kyseessä olevaa sääntöä on sovellettu yleisesti ja erotuksetta, koska asianomainen työnantaja on myös vaatinut erästä työntekijää, joka käytti uskonnollista ristiä, poistamaan sen, minkä tämä myös teki. Unionin tuomioistuin päätelee, että näissä olosuhteissa pääasiassa kyseessä olevan kaltainen sääntö ei merkitse uskonnon oppien mukaisia tiettyjä pukeutumissääntöjä noudattavien työntekijöiden kannalta uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää.

Unionin tuomioistuin tutkii toiseksi, voiko uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun,⁴ joka johtuu tällaisesta sisäisestä säännöstä, oikeuttamisperusteena olla työnantajan halu noudattaa poliittista, maailmankatsomuksellista ja uskonnollista neutraliteettia asiakkaisiinsa tai käyttäjiinsä nähden näiden oikeutettujen odotusten huomioimiseksi. Se vastaa myöntävästi yksilöiden samalla tämän päätelmän edellytyksenä olevat seikat.

Tältä osin unionin tuomioistuin huomauttaa ensiksi, että työnantajan halua osoittaa suhteissa asiakkaisiin poliittista, filosofista tai uskonnollista neutraliteettia voidaan pitää oikeutettuna tavoitteena. Unionin tuomioistuin täsmentää kuitenkin, että tämä pelkkä halu ei sellaisenaan riitä puolueettomasti perustelemaan välillisesti uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua, koska tällaisen perustelun puolueettomuus voidaan todeta vain, kun tällä työnantajalla on todellinen tarve. Tällaisen tarpeen toteamiseksi merkityksellisiä seikkoja ovat muun muassa asiakkaiden tai käyttäjien oikeudet ja oikeutetut odotukset, ja erityisemmin opetuksen alalla vanhempien toive siitä, että heidän lapsistaan huolehtivat henkilöt, jotka eivät ilmennä uskontoaan tai vakaumustaan ollessaan tekemisissä lasten kanssa.

² Direktiivin 2000/78 1 artikla ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohta.

³ Suojattu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 10 artiklassa.

⁴ Siten kuin siitä on säädetty direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, jossa kielletään muun muassa uskontoon tai vakaumukseen perustuva välillinen syrjintä, paitsi jos perusteella tai käytännöllä, josta se johtuu, on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Arvioitaessa tällaisen tarpeen olemassaoloa on erityistä merkitystä sillä, että työnantaja on esittänyt näytön siitä, että ilman tällaista neutraliteettia sen elinkeinovapautta⁵ horjutettaisiin, koska työnantajalle aiheutuisi toimintansa laatu ja asiayhteys huomioon ottaen epäsuotuisia seurauksia.

Unionin tuomioistuin täsmentää sitten, että mainitun erilaisen kohtelun on oltava omiaan varmistamaan kyseisen neutraliteetin asianmukainen soveltaminen, mikä edellyttää, että sitä noudatetaan johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti. Lopuksi kiellon, joka koskee poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttöä työpaikalla, on rajoitettava siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen niiden epäsuotuisien seurausten todelliseen laajuuteen ja vakavuuteen nähden, joiden välttämiseen työnantaja tällä kiellolla pyrkii.

Unionin tuomioistuin tutkii kolmanneksi asian C-341/19 yhteydessä, voiko uskontoon tai vakaumukseen perustuva välillinen syrjintä, joka johtuu yrityksen sisäisestä säännöstä, jolla kielletään poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttöä työpaikalla neutraliteetin varmistamiseksi tässä yrityksessä, olla perusteltu vain, jos tällainen kielto kattaa kaikki tällaisten vakaumuksen näkyvät ilmaisumuodot, vai onko riittävää, että tämä kielto rajoittuu huomiota herättävien suurikokoisten tunnusmerkkien käyttöön, kunhan se pannaan täytäntöön johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla.

Se korostaa tältä osin, että tällainen rajoitettu kielto on omiaan aiheuttamaan vakavampia seurauksia henkilöille, jotka kuuluvat sellaisiin uskonnollisiin, maailmankatsomuksellisiin tai eittunnustuksellisiin suuntauksiin, joissa määrätään vaateen tai suurikokoisen tunnusmerkin, kuten päähineen, käytöstä. Niinpä siinä tapauksessa, että peruste, joka koskee huomiota herättävien suurikokoisten edellä mainittujen vakaumusten tunnusmerkkien käyttöä, liittyy erottamattomasti yhteen tai useampaan tiettyyn uskontoon tai vakaumukseen, tällaisen perusteen nojalla asetettu näiden tunnusmerkkien käyttämisestä koskeva kielto johtaa siihen, että tiettyjä työntekijöitä kohdellaan epäsuotuisammin kuin muita työntekijöitä heidän uskontonsa tai vakaumuksensa perusteella, mikä merkitsee välitöntä syrjintää, jota ei voida oikeuttaa.

Siinä tapauksessa, että tällaista välitöntä syrjintää ei todettaisi, unionin tuomioistuin huomauttaa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen erilainen kohtelu on välillistä syrjintää, jos se johtaa tosiasiallisesti siihen, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan, ja se voi olla perusteltu vain, jos kielto kattaa kaikki poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvät ilmaisumuodot. Unionin tuomioistuin muistuttaa tältä osin, että neutraliteettikäytäntö yrityksessä voi olla oikeutettu tavoite ja sen on täytettävä yrityksen todellinen tarve, kuten sosiaalisten konfliktien ehkäiseminen tai työnantajan esiintyminen neutraalina asiakkaisiinsa nähden, jotta se oikeuttaa puolueettomasti välillisesti uskontoon tai vakaumukseen perustuvan erilaisen kohtelun. Tällaista neutraliteettikäytäntöä voidaan noudattaa tehokkaasti vain, jos mitään poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyviä ilmaisuja ei sallita työntekijöiden ollessa tekemisissä asiakkaiden kanssa tai tekemisissä keskenään, koska pienikokoisenkin tunnusmerkin käyttö vaarantaa säännön soveltuvuuden sen tavoitteen saavuttamiseen.

Unionin tuomioistuin katsoo neljänneksi, että uskonnonvapautta suojaavat kansalliset säännökset voidaan ottaa huomioon edullisempina säännöksinä⁶ tutkittaessa, onko uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuva erilainen kohtelu asianmukaista. Se muistuttaa tältä osin ensiksi, että tarkasteltaessa neutraliteetin soveltamisen varmistamiseksi toteutetusta toimenpiteestä johtuvan rajoituksen direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettua asianmukaisuutta, on otettava huomioon kyseessä olevat eri oikeudet ja vapaudet ja että kansallisten tuomioistuinten on kaikkien asiakirja-aineistoon sisältyvien seikkojen perusteella otettava huomioon esillä olevat intressit ja rajoitettava kyseessä olevien vapauksien rajoitukset siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen. Näin voitaisiin varmistaa, että kun kyse on useista

⁵ Tunnustettu perusoikeuskirjan 16 artiklassa.

⁶ Siten kuin siitä säädetään direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa, joka koskee säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset. Näin on esimerkiksi sellaisten kansallisten säännösten osalta, joissa asetetaan välillisesti uskontoon perustuvan erilaisen kohtelun oikeutukselle tiukemmat vaatimukset kuin mainitun direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa.

perussopimuksissa taatuista perusoikeuksista ja periaatteista, suhteellisuusperiaatteen noudattamista arvioidaan pyrkimällä kyseessä olevien eri oikeuksien ja periaatteiden suojaan liittyvien vaatimusten välttämättömään yhteensovittamiseen sekä oikeaan tasapainoon niiden välillä. Se toteaa sitten, että kun unionin lainsäätäjä ei ole direktiivissä 2000/78 itse pyrkinyt tarvittavaan yhteensovittamiseen ajatuksen, vakaumuksen ja uskonnon vapauden ja niiden oikeutettujen tavoitteiden välillä, joihin voidaan vedota kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitetun erilaisen kohtelun perustelemiseksi, vaan se on jättänyt tämän yhteensovittamisen jäsenvaltioille ja niiden tuomioistuimille, se on mahdollistanut sen, että otetaan huomioon kunkin jäsenvaltion erityinen tilanne ja että tunnustetaan kullekin niistä harkintavaltaa kyseessä olevan yhteensovittamisen puitteissa.

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 tuomioistuinta, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

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

Tuomion [koko teksti](#) julkaistaan CURIA-sivustolla tuomion julistamispäivänä

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

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