



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

15 päivänä heinäkuuta 2021 *

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kieltä – Yksityisen yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään työpaikalla poliittisten, maailmankatsomuksellisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttö tai huomiota herättävien suurikokoisten poliittisten, maailmankatsomuksellisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien käyttö – Välitön tai välillinen syrjintä – Oikeasuhteisuus – Uskonnonvapauden ja muiden perusoikeuksien keskinäinen punninta – Työnantajan omaksuman neutraliteetin hyväksyttävyyden tarve näyttää toteen, että työntantajalle aiheutuu taloudellista haittaa

Yhdistetyissä asioissa C-804/18 ja C-341/19,

joissa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvista kahdesta ennakkoratkaisupyyntöstä, jotka ovat esittäneet Arbeitsgericht Hamburg (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Hampuri, Saksa) (C-804/18) 21.11.2018 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 20.12.2018, ja Bundesarbeitsgericht (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) (C-341/19) 30.1.2019 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 30.4.2019, saadakseen ennakkoratkaisun asioissa

IX

vastaa

WABE eV (C-804/18)

ja

MH Müller Handels GmbH

vastaa

MJ (C-341/19),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti R. Silva de Lapuerta, jaostojen puheenjohtajat A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra ja A. Kumin sekä

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

tuomarit T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (esittelevä tuomari), P. G. Xuereb, L. S. Rossi ja I. Jarukaitis,

julkisasiamies: A. Rantos,

kirjaaja: yksikönpäällikkö D. Dittert,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 24.11.2020 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- IX, edustajanaan K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- WABE eV, edustajanaan C. Hoppe, Rechtsanwalt,
- MH Müller Handels GmbH, edustajanaan F. Werner, Rechtsanwalt,
- MJ, edustajanaan G. Sendelbeck, Rechtsanwalt,
- Kreikan hallitus, asiamiehinään E. M. Mamouna ja K. Boskovits,
- Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,
- Ruotsin hallitus, asiamiehinään H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg ja A. Falk,
- Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann, M. Van Hoof ja C. Valero,

kuultuaan julkisasiamiehen 25.2.2021 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyynnöt koskevat yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 2 artiklan 1 kohdan ja 2 kohdan a ja b alakohdan, 4 artiklan 1 kohdan ja 8 artiklan 1 kohdan sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 10 ja 16 artiklan tulkintaa.
- 2 Ennakkoratkaisupyyntö asiassa C-804/18 on esitetty riita-asiassa, jossa vastakkain ovat IX ja hänen työnantajansa WABE eV (jäljempänä WABE), joka on Saksassa rekisteröity yhdistys, joka ylläpitää useita päiväkoteja, ja jossa on kyse siitä, että IX vapautettiin väliaikaisesti työtehtävistään sen johdosta, että hän kieltäytyi noudattamasta WABE:n työntekijöilleen asettamaa kieltoa käyttää työpaikalla näkyviä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkejä, kun he ovat tekemisissä vanhempien tai heidän lastensa kanssa.

- 3 Ennakkoratkaisupyyntö asiassa C-341/19 on esitetty riita-asiassa, jossa vastakkain ovat Saksassa toimiva kemikaalimyymäläketju MH Müller Handels GmbH (jäljempänä MH) ja sen työntekijä MJ ja jossa on kyse siitä, onko MH:n hänelle antama määräys siitä, että työpaikalla on pidättäydyttävä käyttämästä huomiota herättäviä suurikokoisia poliittisia, maailmankatsomuksellisia tai uskonnollisia tunnusmerkkejä, lainmukainen.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Direktiivi 2000/78

- 4 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 1, 4, 11 ja 12 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) [SEU] 6 artiklan 2 kohdan mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa [unionin] oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan [Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetussa] ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.

--

(4) Kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevissa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa n:o 111 kielletään työhön ja ammattiin liittyvä syrjintä.

--

(11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata [EUT-sopimuksen] tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.

(12) Koko [unionissa] olisi kiellettävä tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluva kaikenlainen uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. --”

- 5 Tämän direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

6 Mainitun direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovelletaessa 1 kohtaa:

- a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;
- b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos
 - i) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia – –

--

5. Tämä direktiivi ei vaikuta sellaisiin kansallisessa lainsäädännössä säädettyihin toimenpiteisiin, jotka demokraattisessa yhteiskunnassa ovat tarpeen yleisen turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi ja rikollisuuden estämiseksi, terveyden sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi.”

7 Saman direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”[Unionille] annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

--

c) työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;

--”

8 Direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.”

Saksan oikeus

GG

- 9 Saksan liittotasavallan perustuslain (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland), joka on annettu 23.5.1949 (BGBl. 1949 I, s. 1; jäljempänä GG), 4 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”(1) Uskon- ja omantunnonvapaus sekä vapaus tunnustaa uskontoa ja maailmankatsomusta ovat loukkaamattomia.

(2) Jokaiselle taataan uskonnon harjoittamisen vapaus.”

- 10 GG:n 6 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Lasten hoito ja kasvatus ovat vanhempien luonnollinen oikeus ja ensisijaisesti heille kuuluva velvollisuus. Julkinen valta valvoo näiden tehtävien suorittamista.”

- 11 GG:n 7 §:n 1–3 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Koko koulujärjestelmä on valtion valvonnassa.

2. Huoltajilla on oikeus päättää lapsen osallistumisesta uskonnon opetukseen.

3. Uskonnon opetus sisältyy opetussuunnitelmaan julkisissa kouluissa lukuun ottamatta tunnustuksettomia kouluja. Uskonnon opetusta annetaan uskonnollisen yhteisön periaatteiden mukaisesti valtion valvontaoikeutta rajoittamatta. Opettajaa ei saa vasten tahtoaan velvoittaa antamaan uskonnon opetusta.”

- 12 GG:n 12 §:ssä säädetään seuraavaa:

”(1) Kaikilla saksalaisilla on oikeus valita vapaasti ammattinsa, työpaikkansa ja koulutuspaikkansa. Ammatin harjoittamista voidaan säännellä lailla tai lain nojalla.

– –”

AGG

- 13 Yhdenvertaisesta kohtelusta 14.8.2006 annetun yleisen lain (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. 2006 I, s. 1897; jäljempänä AGG) tarkoituksena on saattaa direktiivi 2000/78 osaksi Saksan oikeutta.

- 14 AGG:n 1 §:ssä, jossa määritellään tämän lain tavoite, säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tavoitteena on estää tai poistaa kaikki syrjintä, joka perustuu rotuun tai etniseen alkuperään, sukupuoleen, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen.”

15 AGG:n 2 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Syrjintä, joka perustuu johonkin 1 §:ssä mainittuun seikkaan, on tämän lain nojalla kiellettyä, kun kyseessä on:

1. työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen
2. työolot ja -ehdot, myös palkka ja irtisanominen, erityisesti sellaisina kuin ne ovat työsuhteissa ja työehtosopimuksissa, sekä toimenpiteet, jotka toteutetaan työsuhteen aikana ja sen päättymisen yhteydessä sekä silloin, kun on kyse uralla etenemisestä

– –”

16 AGG:n 3 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 §:ssä tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Sukupuoleen perustuvana välittömänä syrjintänä pidetään 2 §:n 1 momentin 1–4 kohdan osalta myös naisen epäsuotuisampaa kohtelua raskauden tai äitiyden vuoksi.

2. Välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö voi saattaa henkilöt jonkin 1 §:ssä tarkoitetun seikan perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos kyseinen säännös, peruste tai käytäntö on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.”

17 AGG:n 7 §:n 1–3 momentissa säädetään seuraavaa:

”1. Työntekijöitä ei saa syrjiä minkään 1 §:ssä tarkoitetun seikan perusteella; tämä pätee myös silloin, kun syrjintään syyllistynyt henkilö ainoastaan olettaa syrjinnän yhteydessä, että jokin 1 §:ssä tarkoitettu seikka on olemassa.

2. Sopimusmääräykset, joilla rikotaan 1 momentissa tarkoitettua syrjintäkieltoa, ovat tehottomia.

3. Edellä 1 momentissa tarkoitettu syrjintä, johon työnantaja tai toinen työntekijä syyllistyy, merkitsee sopimusvelvoitteiden rikkomista.”

18 AGG:n 8 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Erilainen kohtelu jonkin 1 §:ssä tarkoitetun seikan perusteella on sallittu, kun työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen seikka on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.”

19 AGG:n 15 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Jos syrjintäkieltoa rikotaan, työnantaja on velvollinen korvaamaan tästä aiheutuneet vahingot. Tätä ei sovelleta, jos työnantajan ei voida katsoa olevan vastuussa syrjintäkiellon rikkomisesta.

2. Työntekijä voi vaatia asianmukaista rahamääräistä korvausta vahingosta, joka ei ole varallisuusvahinko. Jos kyseessä on työnhakijan jättäminen valitsematta, vahingonkorvaus voi olla enintään kolmen kuukausipalkan suuruinen, jos työnhakijaa ei olisi otettu palvelukseen myöskään syrjimättömässä työhönottomenettelyssä.

3. Sovellettaessa työehtosopimusta työnantaja on vahingonkorvausvelvollinen vain, jos se on toiminut tahallisesti tai törkeän huolimattomasti.”

Siviililaki

- 20 Siviililain (Bürgerliches Gesetzbuch) 134 §:n mukaan ”laissa säädetyn kiellon vastainen oikeustoimi on mitätön, ellei laissa toisin säädetä”.

GewO

- 21 Gewerbeordnungin (teollisten, kaupallisten ja käsityöammattien harjoittamisesta annettu laki, jäljempänä GewO) 106 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Työnantaja voi määritellä tarkemmin työtehtävien sisällön sekä niiden suorituspaikan ja -ajan kohtuulliseksi katsomallaan tavalla siltä osin kuin näitä työehtoja ei ole määrätty työsopimuksessa, yrityskohtaisessa sopimuksessa, sovellettavassa työehtosopimuksessa tai lainsäädännössä. Tätä sovelletaan myös siihen, että työntekijät noudattavat yrityksen sisäisiä sääntöjä, ja työntekijöiden käyttäytymiseen yrityksessä. Työnantajan on harkintavaltaa käyttäessään otettava huomioon myös työntekijän vammaisuus.”

Pääasiat ja ennakkoratkaisukysymykset

Asia C-804/18

- 22 WABE:lla on useita Saksassa sijaitsevia päiväkoteja, joissa on yli 600 työntekijää ja noin 3 500 hoidettavaa lasta. Sen toiminta ei ole sidoksissa mihinkään poliittiseen puolueeseen tai uskontoon.
- 23 Tässä asiassa esitetystä ennakkoratkaisupyyntöstä ilmenee, että WABE noudattaa päivittäisessä toiminnassaan Hampurin kaupungin (Saksa) lasten opetuksesta ja kasvatuksesta päiväkodeissa antamia suosituksia, joihin se yhtyy varauksetta ja jotka työ-, sosiaali-, perhe- ja kotouttamisasiosta vastaava Hampurin kaupungin viranomainen julkaisi maaliskuussa 2012. Näissä suosituksissa todetaan muun muassa, että ”kaikkien päivähoitolaitosten tehtävänä on perustavanlaatuisen eettisten kysymysten sekä uskonnollisten ja muiden vakaumusten käsittely osana maailmaa ja niiden ymmärrettäväksi tekeminen. Päiväkodit antavat näin lapsille tilaisuuden pohtia elämän tarkoitukseen liittyviä kysymyksiä, kuten iloa ja surua, terveyttä ja sairautta, oikeudenmukaisuutta ja epäoikeudenmukaisuutta, syyllisyyttä ja epäonnistumista, rauhaa ja konflikteja sekä suhdettaan Jumalaan. Päiväkodit rohkaisevat lapsia ilmaisemaan tunteita ja mielipiteitä näistä kysymyksistä. Mahdollisuus näiden kysymysten uteliaaseen ja tutkivaan pohdiskeluun johtaa tutustumiseen lapsiryhmän edustamien uskonnollisten ja kulttuuristen suuntausten sisältöihin ja perinteisiin. Tällä tavoin kehitetään arvostusta ja kunnioitusta muita uskontoja, kulttuureita ja vakaumuksia kohtaan. Tämä pohdiskelu vahvistaa lapsen itsetuntemusta ja ymmärrystä toimivasta yhteiskunnasta. Tähän kuuluu myös se, että

lapset saavat vuoden aikana osallistua vakiintuneisiin uskonnollisiin juhliin ja järjestää niitä aktiivisesti. Kohdatessaan muita uskontoja lapset oppivat erilaisia henkisyyden, uskon ja hengellisyyden muotoja.”

- 24 IX on ammatiltaan erityistarpeisten henkilöiden hoitaja, ja hän on työskennellyt WABE:n palveluksessa vuodesta 2014 lähtien. Hän ryhtyi käyttämään islamilaista huivia vuoden 2016 alussa. Hän oli vanhempainvapaalla 15.10.2016–30.5.2018.
- 25 WABE antoi maaliskuussa 2018 päiväkodeissaan sovellettavaksi ”neutraliteettiperiaatteen noudattamista koskevan toimintaohjeen”, josta IX sai tiedon 31.5.2018. Toimintaohjeessa todetaan muun muassa, että WABE ”ei ole sidoksissa mihinkään uskontoon ja suhtautuu myönteisesti uskontojen ja kulttuurien monimuotoisuuteen. Jotta voitaisiin taata lasten yksilöllinen ja vapaa kehittyminen uskontoon, vakaumuksiin ja politiikkaan liittyvissä kysymyksissä, – –työntekijöiden on ehdottomasti noudatettava toimintaohjeessa vahvistettua neutraliteettiperiaatetta suhteessa vanhempiin, lapsiin ja muihin kolmansiin osapuoliin. WABE suhtautuu heihin poliittiselta, maailmankatsomukselliselta ja uskonnolliselta kannalta neutraalisti”. Neutraliteettiperiaate ei koske – kasvatuksellista neuvontaa lukuun ottamatta – WABE:n päätoimipaikassa työskenteleviä henkilöitä, koska heillä ei ole kontakteja lapsiin eikä vanhempiin. Tässä yhteydessä ”neutraliteettiperiaatetta noudatetaan työpaikalla käytännössä seuraavien sääntöjen mukaisesti.
- Työntekijät eivät ilmaise työpaikalla mitään poliittisia, maailmankatsomuksellisia tai uskonnollisia vakaumuksiaan vanhemmille, lapsille ja kolmansille osapuolille.
 - Työntekijät eivät käytä työpaikalla vanhemmille, lapsille ja kolmansille osapuolille näkyviä tunnusmerkkejä poliittisesta, maailmankatsomuksellisesta tai uskonnollisesta vakaumuksestaan.
 - Työntekijät eivät harjoita työpaikalla mitään edellä mainittuihin perustuvia menoja vanhempien, lasten ja kolmansien osapuolten läsnä ollessa.”
- 26 WABE:n laatimassa ”neutraliteettiperiaatetta koskevassa tiedotteessa” vastataan kysymykseen, onko kristillisen ristin, islamilaisen huivin tai juutalaisen kipan käyttäminen sallittu, seuraavasti:
- ”Ei, se ei ole sallittua sen vuoksi, että opetushenkilöstö ei saa vaikuttaa lapsiin uskonnollisesti. Harkittu uskontoon tai maailmankatsomukseen perustuvan vaatetuksen valinta on vastoin neutraliteettiperiaatetta.”
- 27 IX saapui 1.6.2018 työpaikalleen päässään islamilainen huivi. Kun hän kieltäytyi riisumasta huivia, päiväkodin johtaja vapautti hänet väliaikaisesti työvelvollisuudesta.
- 28 IX saapui 4.6.2018 jälleen työpaikalleen päässään islamilainen huivi. Hänelle annettiin samalle päivälle päivätty varoitus sen johdosta, että hän oli käyttänyt huivia 1.6.2018, ja häntä kehoitettiin neutraliteettiperiaatteen noudattamiseksi työskentelemään jatkossa ilman huivia. Kun IX kieltäytyi uudelleen riisumasta mainittua huivia, hänet lähetettiin kotiin ja vapautettiin väliaikaisesti työvelvollisuudesta. Hän sai samana päivänä uuden varoituksen.
- 29 Samoihin aikoihin eräs toinen naispuolinen työntekijä lakkasi WABE:n kehotuksesta käyttämästä kaulaketjua, jossa oli risti.

- 30 IX nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa kanteen, jotta WABE velvoitettaisiin poistamaan islamilaisen huiivin käyttöä koskevat varoitukset häntä koskevasta henkilökansiosta. Hän vetoaa kanteensa tueksi ensinnäkin siihen, että huolimatta siitä, että poliittisten, maailmankatsomuksellisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvän käytön kieltäminen on luonteeltaan yleinen, kyseinen kieltäminen koskee suoraan islamilaisen huiivin käyttöä ja merkitsee siis välitöntä syrjintää, ja toiseksi siihen, että kyseinen kieltäminen koskee yksinomaan naisia, minkä vuoksi sitä on siis tarkasteltava myös sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellon kannalta, ja lopuksi siihen, että kieltäminen koskee useammin maahanmuuttajanaisia, joten se voi merkitä myös etniseen alkuperään perustuvaa syrjintää. Lisäksi Bundesverfassungsgericht (liittovaltion perustuslakituomioistuin, Saksa) on kantajan mukaan katsonut, että kieltäminen käyttää islamilaisia huiivia työpaikalla päiväkodissa merkitsee vakavaa puuttumista henkilön uskonnonvapauteen ja uskonnon tunnustamisen vapauteen, ja jotta se voitaisiin hyväksyä, sen olisi perustuttava todettuun ja konkreettiseen vaaraan. Lopuksi 14.3.2017 annetun tuomion G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) ei myöskään voida katsoa olevan mainittujen varoitusten poistamista koskevaa vaatimusta vastaan. Kyseisessä tuomiossa unionin tuomioistuin nimittäin vahvisti ainoastaan vähimmäisvaatimukset unionin oikeudessa, joten syrjinnänvastaisen suojan tasoa, joka Saksassa on saavutettu Bundesverfassungsgerichtin GG:n 4 §:n 1 momenttia ja AGG:n 8 §:ää koskevan oikeuskäytännön ansiosta, ei voida alentaa.
- 31 WABE vaatii ennakkoratkaisua pyytänyttä tuomioistuinta hylkäämään kanteen. Se vetoaa vaatimuksensa tueksi muun muassa siihen, että sisäinen sääntö, jolla kielletään poliittisten, maailmankatsomuksellisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttö, on GewO:n 106 §:n ensimmäisen virkkeen, luettuna yhdessä AGG:n 7 §:n 1–3 momentin kanssa, mukainen ja että näitä kansallisia säännöksiä on tulkittava unionin oikeuden mukaisesti. WABE:n mukaan 14.3.2017 annetusta tuomiosta G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) seuraa, että yksityinen työnantaja voi soveltaa yrityksessä neutraliteettia, mikäli sitä noudatetaan johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla ja se rajoitetaan koskemaan työntekijöitä, jotka ovat tekemisissä asiakkaiden kanssa. Kyse ei ole välillisestä syrjinnästä, jos kyseinen säännös on objektiivisesti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella, kuten sillä, että työnantaja pyrkii neutraliteettiin kontakteissa asiakkaisiinsa, ja jos tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Tässä tapauksessa näin on. IX:ää ei myöskään voida siirtää tehtävään, johon ei liity kontakteja lapsiin ja heidän vanhempaisiin, koska tällainen tehtävä ei vastaisi hänen kykyjään ja pätevyyttään. WABE:n mukaan unionin tuomioistuin on 14.3.2017 antamassaan tuomiossa G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) ratkaissut lopullisesti kysymyksen perusoikeuksien keskinäisestä punninnasta perusoikeuskirjan valossa tilanteessa, jossa työnantaja on asettanut neutraliteettivelvoitteen. Koska AGG:n 3 §:n 2 momentin tarkoituksena on unionin oikeuden täytäntöönpano kansallisessa oikeudessa, Saksan tuomioistuimet eivät voi painottaa uskonnonvapautta eri tavalla – kuten Bundesverfassungsgericht on tehnyt – loukkaamatta unionin oikeuden ensisijaisuutta ja unionin oikeuden mukaisen tulkinnan periaatetta. Lisäksi on niin, että vaikka olisi osoitettava konkreettisen vaaran tai konkreettisen taloudellisen haitan olemassaolo, jotta uskonnonvapautta voitaisiin rajoittaa, tällainen näyttö on myös esitetty nyt käsiteltävässä asiassa, koska pääasian kantajan verkkoyhteisön sivullaan esittämistä lausumista ilmenee, että hän haluaa käyttäytymisellään vaikuttaa kolmansiin kohdennetusti ja tarkoituksellisesti.
- 32 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo näiden väitteiden perusteella, että IX on saattanut olla direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua uskontoa perustuvan välittömän syrjinnän kohteena sen vuoksi, että häneen kohdistunut epäedullinen kohtelu, toisin sanoen varoituksen antaminen, liittyy uskuntoon, joka on suojattu ominaisuus.

33 Siinä tapauksessa, että katsottaisiin, että kyse ei ole välittömästä syrjinnästä, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa tietää, voiko yrityksen omaksuma neutraliteetti merkitä uskontoon perustuvaa välillistä syrjintää tai jopa sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää, kun otetaan huomioon, että pääasiassa kyseessä oleva kiello koskee useimmissa tapauksissa naisia. Tässä yhteydessä se pohtii, voidaanko uskontoon ja/tai sukupuoleen perustuva erilainen kohtelu oikeuttaa asiakkaiden toiveiden huomioon ottamiseksi käyttöön otetulla neutraliteetilla. Lisäksi siinä tapauksessa, että kyse on uskontoon välillisesti perustuvasta erilaisesta kohtelusta, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pyrkii selvittämään, voiko se tällaisen erilaisen kohtelun asianmukaisuutta tutkiessaan ottaa huomioon GG:n 4 §:n 1 momentissa säädetyt arviointiperusteet direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna edullisempänä säännöksenä.

34 Arbeitsgericht Hamburg (työoikeudellisten asioiden alioikeus, Hampuri, Saksa) päätti tässä tilanteessa lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) Syrjitäänkö työnantajan yksipuolisella määräyksellä, jolla kielletään poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö, sellaisia työntekijöitä, jotka noudattavat pukeutumisessaan tiettyjä uskontoon perustuvia peittävän vaatetuksen sääntöjä, direktiivin [2000/78] 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla välittömästi heidän uskontonsa perusteella?

2) Syrjitäänkö työnantajan yksipuolisella määräyksellä, jolla kielletään poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö, naispuolista työntekijää, joka käyttää tunnustamansa islaminuskon vuoksi huivia, direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettulla tavalla välillisesti uskonnon ja/tai sukupuolen perusteella?

Erityisesti:

a) Voiko uskontoon ja/tai sukupuoleen [välillisesti] perustuvan syrjinnän oikeuttamisperusteena direktiivin 2000/78 mukaan olla työnantajan subjektiivinen halu noudattaa poliittista, maailmankatsomuksellista ja uskonnollista neutraliteettia silloinkin, kun työnantaja haluaa sillä tavoin vastata asiakkaidensa subjektiivisiin toiveisiin?

b) Onko direktiivi 2000/78 ja/tai [perusoikeuskirjan] 16 artiklassa vahvistettu elinkeinovapautta koskeva perusoikeus, kun otetaan huomioon direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohta, esteenä kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan uskonnonvapautta koskevan perusoikeuden suojaamiseksi uskonnollista vaatetusta ei voida kieltää pelkästään työnantajan neutraliteetin vaarantumisen abstraktin mahdollisuuden perusteella vaan tällaisen kiellon oikeutuksena voi olla ainoastaan työnantajalle tai kolmannelle osapuolelle aiheutuva riittävän konkreettinen vaara, erityisesti näitä konkreettisesti uhkaava taloudellinen haitta?”

Asia C-341/19

35 MJ on työskennellyt eräässä MH:n liikkeessä vuodesta 2002 lähtien myyjänä ja kassatoimihenkilönä. Hän on käyttänyt islamilaista huivia vuodesta 2014. Koska MJ ei noudattanut MH:n kehotusta poistaa huivi työpaikallaan, hänelle osoitettiin toinen työtehtävä, jossa hän voi käyttää huivia. MH kehotti häntä vuoden 2016 kesäkuussa uudelleen poistamaan kyseisen huivin. MJ kieltäytyi noudattamasta tätä kehotusta, minkä jälkeen hänet lähetettiin

- kotiin. MH määräsi heinäkuussa 2016 MJ:n saapumaan työpaikalleen ilman huomiota herättäviä suurikokoisia uskonnollisen, poliittisen tai maailmankatsomuksellisen vakaumuksen tunnusmerkkejä.
- 36 MJ nosti kansallisissa tuomioistuimissa kanteen, jossa hän vaati kyseisen määräyksen toteamista pätemättömäksi ja korvausta kärsitystä vahingosta. MJ vetosi kanteensa tueksi GG:ssä suojattuun uskonnonvapauteen ja väitti, että neutraliteetilla, johon MH pyrkii, ei ole ehdotonta etusijaa uskonnonvapauteen nähden ja että sen osalta olisi tehtävä oikeasuhteisuusarviointi. MH totesi, että heinäkuusta 2016 lähtien kaikissa sen liikkeissä on sovellettu sisäistä ohjetta, jossa kielletään huomiota herättävien suurikokoisten uskonnollisten, poliittisten tai maailmankatsomuksellisten tunnusmerkkien käyttö työpaikalla (jäljempänä sisäinen ohje). Kyseisen ohjeen tavoitteena on säilyttää neutraliteetti yrityksessä ja ehkäistä siten työntekijöiden väliset konfliktit. Yrityksessä on aiemmin ollut jo useita tapauksia, joissa uskontojen ja kulttuurien väliset erot ovat johtaneet konflikteihin.
- 37 Kun MJ voitti asian kansallisissa tuomioistuimissa, MH teki Revision-valituksen Bundesarbeitsgerichtiin (liittovaltion ylin työtuomioistuin, Saksa) ja väitti myös, että 14.3.2017 annetusta tuomiosta G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) ilmenee, ettei ole tarpeen osoittaa konkreettisen taloudellisen haitan aiheutumista tai asiakasmäärän vähenemistä, jotta vakaumusten ilmentämistä koskevaa kieltoa voitaisiin pätevästi soveltaa. Sen mukaan unionin tuomioistuin on siten antanut perusoikeuskirjan 16 artiklassa suojatulle elinkeinovapaudelle suuremman painoarvon kuin uskonnonvapaudelle. Toisenlaista lopputulosta ei voida oikeuttaa kansallisessa oikeudessa suojattujen perusoikeuksien nojalla.
- 38 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että voidakseen ratkaista käsiteltävänä olevan asian sen on arvioitava MH:n MJ:lle osoittaman määräyksen sekä sisäisen ohjeen laillisuutta niiden rajoitusten valossa, jotka kohdistuvat työnantajan oikeuteen antaa toimintaohjeita GewO:n 106 §:n ensimmäisen virkkeen nojalla. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa, että sen on ensinnäkin tutkittava, merkitsevätkö tämä määräys ja sisäinen ohje, johon se perustuu, AGG:n 3 §:ssä tarkoitettua erilaista kohtelua ja merkitseekö tämä erilainen kohtelu kiellettyä syrjintää. Jos kyseinen määräys on voimassa olevien oikeussääntöjen mukainen, on toiseksi suoritettava sen kohtuullisuusarviointi, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan edellyttää vastakkain olevien etujen punnitsemista keskenään siten, että otetaan huomioon muun muassa perustuslaki ja lait, oikeasuhteisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden yleiset periaatteet sekä käytännöt. Tässä arvioinnissa on otettava huomioon kaikki pääasian erityiset olosuhteet.
- 39 Käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että MH:n sisäinen ohje, joka on luonteeltaan yleinen sääntö, merkitsee AGG:n 3 §:n 2 momentissa ja direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua uskuntoon välillisesti perustuvaa erilaista kohtelua. MJ:tä nimittäin syrjitään muihin työntekijöihin nähden erityisellä tavalla AGG:n 1 §:ssä mainitun seikan perusteella, koska agnostikot ilmaisevat harvemmin julkisesti vakaumustaan vaattein, koruin tai muin tunnusmerkein kuin henkilöt, jotka tunnustavat jotakin uskontoa tai tiettyä vakaumusta. Sen ratkaisemiseksi, merkitseekö tämä erilainen kohtelu AGG:n 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua lainvastaista välillistä syrjintää, on kuitenkin vielä vastattava kysymykseen siitä, onko ainoastaan täydellinen kielto, joka kattaa kaikki poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvät ilmaisumuodot, omiaan saavuttamaan yrityksen käyttöön ottamalla neutraliteetilla tavoitellun päämäärän, vai onko kielto, joka rajoittuu huomiota herättäviin suurikokoisiin tunnusmerkkeihin – kuten pääasiassa – tässä tarkoituksessa riittävä, jos se pannaan täytäntöön johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti.

Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä, erityisemmin 14.3.2017 annetusta tuomiosta G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) ja 14.3.2017 annetusta tuomiosta Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), ei kuitenkaan löydy tähän kysymykseen vastausta.

- 40 Sen varalta, että katsottaisiin, että viimeksi mainittu rajoitus on riittävä, esiin tulee kysymys siitä, onko pääasiassa kyseessä oleva kieltö, joka vaikuttaa tarpeelliselta, direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettulla tavalla asianmukainen. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii tältä osin, onko tämän kiellon asianmukaisuutta arvioitaessa syytä punnita keskenään yhtäältä perusoikeuskirjan 16 artiklassa taattuja ja toisaalta perusoikeuskirjan 10 artiklassa taattuja oikeuksia vai onko tämä punninta suoritettava vasta silloin, kun yleistä sääntöä sovelletaan yksittäistapauksessa, esimerkiksi silloin, kun työntekijälle annetaan ohje tai kun suoritetaan irtisanominen. Sen varalta, että katsottaisiin, että perusoikeuskirjasta ja ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdystä yleissopimuksesta (jäljempänä Euroopan ihmisoikeussopimus) johtuvia vastakkain olevia oikeuksia ei voida ottaa huomioon tutkittaessa pääasiassa kyseessä olevan kiellon asianmukaisuutta sen varsinaisessa merkityksessä, esiin tulisi tällöin kysymys siitä, voidaanko kansallisella perustuslain tasoisella säännöksellä suojattua oikeutta, erityisesti GG:n 4 §:n 1 ja 2 momentissa suojattua uskonnon ja uskon tunnustamisen vapautta, pitää direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna edullisempänä säännöstonä.
- 41 Lopuksi on vielä tutkittava, suljetaanko unionin oikeudessa – tässä tapauksessa perusoikeuskirjan 16 artiklassa – pois mahdollisuus ottaa huomioon kansallisessa oikeudessa suojattuja perusoikeuksia tutkittaessa työnantajan antaman määräyksen pätevyyttä. Esiin tulee erityisesti kysymys siitä, voiko työnantajan kaltainen yksityinen vedota oikeusriidassa, jossa ovat vastakkain ainoastaan yksityishenkilöt, perusoikeuskirjan 16 artiklaan.
- 42 Tässä tilanteessa Bundesarbeitsgericht päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Voiko todettu direktiivin [2000/78] 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu uskuntoon perustuva välillinen erilainen kohtelu, joka johtuu yksityisen yrityksen sisäisestä säännöstä, olla asianmukainen vain silloin, jos tämän säännön mukaan kiellettyä on uskonnollisen, poliittisen ja muun maailmankatsomuksellisen vakaumuksen kaikkien näkyvien tunnusmerkkien käyttö eikä ainoastaan huomiota herättävien suurikokoisten tunnusmerkkien käyttö?
- 2) Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan kieltävästi:
- a) Onko direktiivin [2000/78] 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa tulkittava siten, että [perusoikeuskirjan] 10 artiklasta ja [Euroopan ihmisoikeussopimuksen] 9 artiklasta johtuvat oikeudet voidaan ottaa huomioon arvioitaessa sitä, onko todettu uskuntoon perustuva välillinen erilainen kohtelu, joka johtuu yksityisen yrityksen sisäisestä säännöstä, jossa kielletään huomiota herättävien suurikokoisten uskonnollisen, poliittisen ja muun maailmankatsomuksellisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttö, asianmukaista?
- b) Onko direktiivin [2000/78] 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa tulkittava siten, että perustuslaintasoiset kansalliset säännökset, joilla suojataan uskonnonvapautta, voidaan ottaa huomioon saman direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina edullisempina säännöksinä, kun arvioidaan sitä, onko todettu uskuntoon perustuva välillinen erilainen kohtelu, joka johtuu yksityisen yrityksen sisäisestä säännöstä, jossa kielletään huomiota herättävien suurikokoisten uskonnollisen, poliittisen ja muun maailmankatsomuksellisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttö, asianmukaista?

3) Jos toisen kysymyksen a ja b kohtaan vastataan kieltävästi:

Onko perustuslaintasoisia kansallisia säännöksiä, joilla suojataan uskonnonvapautta, jätettävä soveltamatta unionin primaarioikeuden vuoksi arvioitaessa määräystä, joka perustuu yksityisen yrityksen sisäiseen sääntöön, jossa kielletään huomiota herättävien suurikokoisten uskonnollisen, poliittisen ja muun maailmankatsomuksellisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttö, silloinkin, kun unionin primaarioikeudessa, kuten [perusoikeuskirjan] 16 artiklassa, tunnustetaan kansalliset lainsäädännöt ja käytännöt?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Asian C-804/18 ensimmäinen kysymys

- 43 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa asiassa C-804/18 esittämällään ensimmäisellä kysymyksellä selvittää ennen kaikkea, onko direktiivin 2000/78 1 artiklaa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdasta tulkittava siten, että yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään työntekijöiltä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, on uskonnon oppien mukaisia tiettyjä pukeutumissääntöjä noudattavien työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää.
- 44 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on palautettava mieleen, että direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa. Direktiivin 2 artiklan 1 kohdassa säädetään, että ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että sovellettaessa sen 2 artiklan 1 kohtaa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitettun seikan, joihin kuuluvat uskonto ja vakaumus, perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.
- 45 Unionin tuomioistuin on jo todennut, että direktiivin 2000/78 1 artiklassa tarkoitettua uskonnon käsitettä on tulkittava siten, että siihen sisältyvät sekä forum internum eli se, että henkilöllä on uskonnollinen vakaumus, että forum externum eli uskon julkinen tunnustaminen (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 28 kohta), ja samalla tavoin tulkitaan perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa käytettyä samaa käsitettä (ks. vastaavasti tuomio 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België ym., C-336/19, EU:C:2020:1031, 52 kohta).
- 46 Perusoikeuskirjan 10 artiklassa suojattu ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapaus kattaa tunnusmerkkien tai vaatteiden käytön uskonnon tai vakaumuksen ilmaisemiseen. Uskonnollisten oppien määräysten sisältö sinällään perustuu arviointiin, joka ei ole unionin tuomioistuimen tehtävä.
- 47 Tältä osin on lisättävä, että direktiivin 2000/78 1 artiklassa mainitaan samalla tavoin sekä uskonto että vakaumus, samoin kuin SEUT 19 artiklassa, jonka mukaan unionin lainsäätäjä voi toteuttaa tarvittavat toimenpiteet muun muassa ”uskontoon tai vakaumukseen” perustuvan syrjinnän torjumiseksi, tai perusoikeuskirjan 21 artiklassa, jossa mainittuihin syrjintäperusteisiin kuuluvat ”uskonto tai vakaumus”. Tästä seuraa, että direktiiviä 2000/78 sovellettaessa sanoja ”uskonto” ja

”vakaumus” on pidettävä yhden ja saman syrjintäperusteen kahtena puolena. Kuten perusoikeuskirjan 21 artiklasta ilmenee, uskontoon tai vakaumukseen perustuva syrjintäperuste on erotettava ”poliittisiin tai muihin mielipiteisiin” perustuvasta perusteesta, ja se kattaa näin ollen sekä uskonnolliset vakaumukset että filosofiset tai hengelliset vakaumukset.

- 48 On myös lisättävä, että perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa taattu omantunnon ja uskonnon vapautta koskeva oikeus, joka on erottamaton osa direktiivin 2000/78 tulkinnan kannalta merkityksellistä asiayhteyttä, vastaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklassa taattua oikeutta ja että perusoikeuskirjan 52 artiklan 3 kohdan mukaisesti sen merkitys ja ulottuvuus ovat samat kuin viimeksi mainitulla oikeudella (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 27 kohta). Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklassa taattu ajatuksen-, omantunnon- ja uskonnonvapautta koskeva oikeus ”on yksi tässä sopimuksessa tarkoitettun ’demokraattisen yhteiskunnan’ perustuksista”, ja se on ”uskonnollisessa ulottuvuudessaan yksi keskeisimmistä uskonnon harjoittajien identiteetin ja elämäntapomuksen muodostumiseen vaikuttavista osatekijöistä” sekä ”arvokas voimavara ateisteille, agnostikoille, skeptikoille tai välinpitämättömille”, ja se myötävaikuttaa ”vuosisatojen kuluessa kalliilla hinnalla saavutettuun pluralismiin, joka kuuluu erottamattomasti tällaiseen yhteiskuntaan” (Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen päätös 15.2.2001, Dahlab v. Sveitsi, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 49 Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä seuraa lisäksi, että koska direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa viitataan yhtäältä johonkin kyseisen direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan ”perustuvaan” syrjintään ja toisaalta epäsuotuisampaan kohteluun jonkin näistä seikoista ”perusteella” ja koska niissä käytetään sanoja ”jotakuta muuta” henkilöä ja ”muihin henkilöihin”, niiden sanamuodosta ja asiayhteydestä ei voida päätellä, että siltä osin kuin kyse on mainitussa 1 artiklassa tarkoitettua suojatusta ominaisuudesta, joka uskonto tai vakaumus on, mainitussa direktiivissä säädetty syrjintäkielto rajoittuisi vain henkilöihin, jotka tunnustavat tiettyä uskontoa tai joilla on tietty vakaumus, ja henkilöiden, jotka eivät tunnusta tiettyä uskontoa tai joilla ei ole tiettyä vakaumusta, väliseen erilaiseen kohteluun. Sitä vastoin mainitusta ilmaisusta ”perustuva” johtuu, että tässä samassa direktiivissä tarkoitettu uskontoon tai vakaumukseen perustuva syrjintä voidaan todeta vain, kun kyseessä olevasta epäsuotuisammasta kohtelusta tai erityisen epäedullisesta asemasta kärsitään uskonnon tai vakaumuksen vuoksi (ks. vastaavasti tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, 29 ja 30 kohta).
- 50 Direktiivillä 2000/78 tavoiteltu päämäärä puhuu lisäksi direktiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohdan sellaisen tulkinnan puolesta, jonka mukaan siinä ei rajoiteta niiden henkilöiden piiriä, joihin nähden voidaan suorittaa vertailu mainitussa direktiivissä tarkoitettun uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän tunnistamiseksi, henkilöihin, jotka eivät tunnusta tiettyä uskontoa tai joilla ei ole tiettyä vakaumusta (ks. vastaavasti tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, 31 kohta).
- 51 Kuten tämän tuomion 44 kohdasta ilmenee, direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan ja kuten sekä direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että sen sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, kyseisellä direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet muun muassa uskontoon ja vakaumukseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen

toteuttamiseksi jäsenvaltioissa antamalla kaikille tehokasta suojaa muun muassa tähän seikkaan perustuvaa syrjintää vastaan (tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, 32 kohta).

- 52 Erityisesti siitä, voiko yksityisen yrityksen sisäisessä säännössä, jolla kielletään poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, olla kyse direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettusta uskontoon tai vakaumukseen perustuvasta välittömästä syrjinnästä, unionin tuomioistuin on jo katsonut, että tällainen sääntö ei merkitse tällaista syrjintää, kun siinä tarkoitetaan erotuksetta kaikkea tällaisten vakaumusten tunnustamista ja kohdellaan samalla tavoin kaikkia yrityksen työntekijöitä, koska sillä velvoitetaan yleisesti ja erotuksetta muun muassa neutraaliin pukeutumiseen, mikä sulkee pois tällaisten tunnusmerkkien käyttämisen (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 30 ja 32 kohta). Koska jokaisella voi olla joko uskonto tai vakaumus, tällaisella säännöllä ei, kunhan sitä sovelletaan yleisesti ja erotuksetta, oteta käyttöön uskontoon tai vakaumukseen erottamattomasti liittyvään perusteeseen perustuvaa erilaista kohtelua (ks. analogisesti vammaisuuteen perustuvan syrjinnän osalta tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 53 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 54 kohdassa, tätä toteamusta ei horjuta se, että tietyt työntekijät noudattavat uskontoon perustuvia oppeja, jotka edellyttävät tietynlaisen vaatetuksen käyttämistä. Vaikka tämän tuomion 52 kohdassa tarkoitettun kaltaisen sisäisen säännön soveltaminen voikin aiheuttaa erityistä haittaa tällaisille työntekijöille, tämä seikka ei vaikuta mainitussa kohdassa esitettyyn toteamukseen, jonka mukaan tällä samalla säännöllä, joka ilmentää työnantajan poliittista, maailmankatsomuksellista ja uskonnollista neutraliteettia, ei lähtökohtaisesti oteta käyttöön direktiivin 2000/78 1 artiklassa tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen erottamattomasti liittyvään perusteeseen perustuvaa työntekijöiden erilaista kohtelua.
- 54 Koska unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että WABE oli myös vaatinut erästä työntekijää, joka käytti uskonnollista ristiä, poistamaan tämän tunnusmerkin, minkä hän myös teki, vaikuttaa ensi näkemältä siltä, että pääasiassa kyseessä olevaa sisäistä sääntöä sovellettiin IX:ään tekemättä mitään eroa WABE:n muihin työntekijöiden nähden, joten ei voida lähteä siitä, että IX olisi ollut direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettun uskontoon tai vakaumukseen välittömästi perustuvan erilaisen kohtelun kohteena. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kuitenkin suoritettava sille kuuluva tosiseikkojen arviointi ja ratkaistava, onko WABE:n antamaa sisäistä sääntöä sovellettu yleisesti ja erotuksetta kaikkiin tämän yrityksen työntekijöihin.
- 55 Näiden seikkojen perusteella ensimmäiseen kysymykseen asiassa C-804/18 on vastattava, että direktiivin 2000/78 1 artiklaa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään työntekijöiltä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, ei merkitse uskonnon oppien mukaisia tiettyjä pukeutumissääntöjä noudattavien työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää, kun tätä sääntöä sovelletaan yleisesti ja erotuksetta.

Asian C-804/18 toisen kysymyksen a kohta

- 56 Asiassa C-804/18 esittämänsä toisen kysymyksen a kohdassa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa tulkittava siten, että uskontoon ja/tai sukupuoleen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun, joka johtuu yrityksen sisäisestä säännöstä, jolla kielletään työntekijöiltä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, oikeuttamisperusteena voi olla työnantajan halu noudattaa poliittista, maailmankatsomuksellista ja uskonnollista neutraliteettia asiakkaisiinsa tai käyttäjiinsä nähden näiden oikeutettujen odotusten huomioimiseksi.
- 57 Aluksi on todettava, että tämä kysymys perustuu ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toteamukseen, jonka mukaan asiassa C-804/18 kyseessä oleva sisäinen sääntö, jolla kielletään poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö silloin, kun WABE:n työntekijät ovat tekemisissä vanhempien tai lasten kanssa, koskee tosiasiaa tiettyjä uskontoja enemmän kuin toisia ja kohdistuu enemmän naisiin kuin miehiin.
- 58 Tässä kysymyksessä mainitusta sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän olemassaolosta on aluksi todettava, että – kuten julkisasiamies on huomauttanut ratkaisuehdotuksensa 59 kohdassa – tämä syrjintäperuste ei kuulu direktiivin 2000/78, joka on ainoa kyseisessä kysymyksessä mainittu unionin oikeuden säädös, soveltamisalaan. Näin ollen tällaisen syrjinnän olemassaoloa ei ole tarpeen tutkia.
- 59 Siltä osin kuin on kyse direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettusta uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvasta erilaisesta kohtelusta, on muistutettava, että tällainen ero on olemassa, jos osoitetaan, että säännön sisältämä näennäisesti puolueeton velvollisuus johtaa tosiasiallisesti siihen, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2015, 34 kohta). Vaikka ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tutkittava tämä seikka, on todettava, että kyseisen tuomioistuimen tekemien toteamusten mukaan asiassa C-804/18 kyseessä oleva sääntö koskee tilastollisesti lähes yksinomaan naispuolisia työntekijöitä, jotka käyttävät huivia islaminuskonsa vuoksi, joten unionin tuomioistuin lähtee olettamasta, jonka mukaan tämä sääntö merkitsee uskontoon välillisesti perustuvaa erilaista kohtelua.
- 60 Siitä, voidaanko uskontoon välillisesti perustuva erilainen kohtelu perustella työnantajan halulla noudattaa poliittista, maailmankatsomuksellista ja uskonnollista neutraliteettia työpaikalla asiakkaidensa tai käyttäjiensä odotusten huomioon ottamiseksi, on muistutettava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa säädetään, että tällainen erilainen kohtelu on kiellettyä, paitsi jos säännös, peruste tai käytäntö, josta se johtuu, on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Näin ollen asiassa C-804/18 esitetyn toisen kysymyksen a kohdassa tarkoitettuna erilaista kohtelua ei merkitse direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää, jos se on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja jos keinot tämän tavoitteen saavuttamiseen ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (ks. vastaavasti tuomio 14.3.2017, Bougnaoui ja ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, 33 kohta).

- 61 Siltä osin kuin on kyse oikeutetun tavoitteen käsitteestä sekä tavoitteen saavuttamiseksi käytettyjen keinojen asianmukaisuudesta ja tarpeellisuudesta, on täsmennettävä, että niitä on tulkittava suppeasti (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, 112 kohta).
- 62 Direktiivissä 2000/78 näet konkretisoidaan sen kattamalla alalla yleinen syrjintäkiellon periaate, joka sittemmin on vahvistettu perusoikeuskirjan 21 artiklassa (tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, 33 kohta). Kyseisen direktiivin johdanto-osan neljännessä perustelukappaleessa muistutetaan, että kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu useissa kansainvälisissä sopimuksissa, ja kyseisen direktiivin johdanto-osan 11 ja 12 perustelukappaleesta ilmenee, että unionin lainsäätäjä on halunnut lähteä yhtäältä siitä, että muun muassa uskontoon tai vakaumukseen perustuva syrjintä voi haitata EUT-sopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä unionin tavoitetta kehittyä vapauden, turvallisuuden ja oikeuden alueena, ja toisaalta, että unionissa olisi kiellettävä tämän saman direktiivin soveltamisalaan kuuluvilla aloilla kaikenlainen uskontoon tai vakaumukseen perustuva välitön tai välillinen syrjintä.
- 63 Tältä osin oikeutetun tavoitteen olemassaoloa koskevasta edellytyksestä on todettava, että työnantajan halua osoittaa suhteissa sekä julkisiin että yksityisiin asiakkaisiin poliittista, filosofista tai uskonnollista neutraliteettia on pidettävä oikeutettuna. Työnantajan halu antaa neutraali kuva asiakkaisiin nähden liittyy perusoikeuskirjan 16 artiklassa tunnustettuun elinkeinovapaudteen ja on lähtökohtaisesti oikeutettua erityisesti, kun työnantaja saattaa tähän tavoitteeseen pyrkimiseen osallisiksi vain työntekijät, joiden oletetaan joutuvan kontaktiin työnantajan asiakkaiden kanssa (ks. vastaavasti tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 37 ja 38 kohta).
- 64 Vaikka työnantajan halu toteuttaa neutraliteettia on itsessään oikeutettu tavoite, se 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, mikä sen on näytettävä toteen.
- 65 Näin ollen puolueettoman perustelun ja siis työnantajan todellisen tarpeen toteutukseksi voidaan ensiksi ottaa huomioon muun muassa asiakkaiden tai käyttäjien oikeudet ja oikeutetut odotukset. Tämä koskee esimerkiksi perusoikeuskirjan 14 artiklassa vahvistettua vanhempien oikeutta varmistaa lapsilleen omien uskonnollisten, aatteellisten ja kasvatuksellisten vakaumustensa mukainen kasvatusta ja opetus ja heidän toivettaan siitä, että heidän lapsistaan huolehtivat henkilöt, jotka eivät ilmennä uskontoaan tai vakaumustaan ollessaan tekemisissä lasten kanssa, jotta voitaisiin ”taata lasten yksilöllinen ja vapaa kehittyminen uskontoon, vakaumuksiin ja politiikkaan liittyvissä kysymyksissä”, kuten WABE:n toimintaohjeissa todetaan.
- 66 Tällaiset tilanteet on sitä vastoin erotettava muun muassa yhtäältä 14.3.2017 annettuun tuomioon Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204) johtaneesta asiasta, jossa työntekijän irtisanominen tapahtui asiakkaan tekemän valituksen johdosta ja kun yrityksessä ei ollut sisäistä sääntöä, jolla kielletään poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö, sekä toisaalta 10.7.2008 annettuun tuomioon Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397) johtaneesta asiasta, joka koski rotuun tai etniseen alkuperään perustuvaa välitöntä syrjintää, joka väitetysti sai alkunsa asiakkaiden esittämistä syrjivistä vaatimuksista.

- 67 Toiseksi arvioitaessa, onko työnantajalla tämän tuomion 64 kohdassa tarkoitettu todellinen tarve, erityistä merkitystä on sillä, että työnantaja on esittänyt näytön siitä, että ilman tällaista poliittista, maailmankatsomuksellista ja uskonnollista neutraliteettia sen perusoikeuskirjan 16 artiklassa tunnustettua elinkeinovapautta horjutettaisiin, koska työnantajalle aiheutuisi toimintansa laatu ja asiayhteys huomioon ottaen epäsuotuisia seurauksia.
- 68 On vielä korostettava, kuten tämän tuomion 60 kohdassa on muistutettu, että jotta pääasiassa kyseessä olevan kaltaista sisäistä sääntöä ei luokiteltaisi välilliseksi syrjinnäksi, sen on vielä oltava omiaan varmistamaan työnantajan neutraliteetin asianmukainen soveltaminen, mikä edellyttää, että tällaiseen neutraliteettikäytäntöön tosiasiallisesti pyritään johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti ja että tässä säännössä asetettu poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten vakaumusten näkyvien tunnusmerkkien käytön kieltä rajoittuu siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen (ks. vastaavasti tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 40 ja 42 kohta.)
- 69 Viimeksi mainittu vaatimus edellyttää erityisesti sen tarkistamista, että kun kyseessä on perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa taatun ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapauden rajoitus, kuten työntekijälle asetettu kieltä noudattaa työpaikalla oppia, jonka mukaan hänen on käytettävä uskonnollisen vakaumuksensa näkyvää tunnusmerkkiä, tämä kieltä on ehdottomasti tarpeen niiden epäsuotuisten seurauksien vuoksi, joiden välttämiseen työnantaja tällä kiellolla pyrkii.
- 70 Kun otetaan huomioon edellä esitetty, asiassa C-804/18 esitetyn toisen kysymyksen a kohtaan on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa on tulkittava siten, että uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun, joka johtuu yrityksen sisäisestä säännöstä, jolla kielletään työntekijöiltä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, oikeuttamisperusteena voi olla työnantajan halu noudattaa poliittista, maailmankatsomuksellista ja uskonnollista neutraliteettia asiakkaisiin tai käyttäjiin nähden, kunhan ensiksi tämä neutraliteettikäytäntö täyttää työnantajan todellisen tarpeen, mikä työnantajan on näytettävä toteen muun muassa mainittujen asiakkaiden tai käyttäjien oikeutettujen odotusten perusteella ja niiden epäsuotuisten seurausten perusteella, joita työnantajalle aiheutuisi ilman tätä käytäntöä, kun otetaan huomioon työnantajan toiminnan laatu ja asiayhteys; toiseksi tämä erilainen kohtelu on omiaan varmistamaan neutraliteettikäytännön asianmukaisen soveltamisen, mikä edellyttää, että tätä käytäntöä noudatetaan johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti; ja kolmanneksi tämä kieltä rajoittuu siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen niiden epäsuotuisten seurausten todelliseen laajuuteen ja vakavuuteen nähden, joiden välttämiseen työnantaja tällä kiellolla pyrkii.

Asian C-341/19 ensimmäinen kysymys

- 71 Asiassa C-341/19 esittämällään ensimmäisellä kysymyksellä ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien tiedustele lähinnä, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa tulkittava siten, että uskontoon tai vakaumukseen perustuva välillinen syrjintä, joka johtuu yrityksen sisäisestä säännöstä, jolla kielletään poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla neutraliteetin varmistamiseksi tässä yrityksessä, voi olla perusteltu vain, jos tällainen kieltä kattaa kaikki poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvät ilmaisumuodot, vai onko riittävää, että tämä kieltä rajoittuu huomiota herättäviin suurikokoisiin tunnusmerkkeihin, kunhan se pannaan täytäntöön johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla.

- 72 Tältä osin on aluksi todettava, että vaikka tämä kysymys perustuu oletamaan siitä, että kyseessä on välillinen syrjintä, on kuitenkin niin, kuten erityisesti Euroopan komissio totesi asiassa C-341/19 esittämässään huomautuksissa, että mainitussa asiassa kyseessä olevan kaltainen yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään vain huomiota herättävien suurikokoisten tunnusmerkkien käyttö, on omiaan aiheuttamaan vakavampia seurauksia henkilöille, jotka kuuluvat sellaisiin uskonnollisiin, maailmankatsomuksellisiin tai ei-tunnustuksellisiin suuntauksiin, joissa määrätään vaatteen tai suurikokoisen tunnusmerkin, kuten päähineen, käytöstä.
- 73 Kuten tämän tuomion 52 kohdassa on muistutettu, erilaisen kohtelun, joka johtuu säännöksestä tai käytännöstä, joka perustuu suojattuun seikkaan erottamattomasti liittyvään perusteeseen – tässä tapauksessa uskontoon tai vakaumukseen –, on katsottava nojautuvan välittömästi tähän seikkaan. Niinpä siinä tapauksessa, että peruste, joka koskee huomiota herättävien suurikokoisten poliittisten, maailmankatsomuksellisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien käyttöä, liittyy erottamattomasti yhteen tai useampaan tiettyyn uskontoon tai vakaumukseen, työnantajan työntekijöilleen tällaisen perusteen nojalla asettama näiden tunnusmerkkien käyttämistä koskeva kieltä johtaa siihen, että tiettyjä työntekijöitä kohdellaan epäsuotuisammin kuin muita työntekijöitä heidän uskontonsa tai vakaumuksensa perusteella ja että näin ollen voidaan todeta direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu välitön syrjintä.
- 74 Siinä tapauksessa, että tällaista välitöntä syrjintää ei kuitenkaan todettaisi, on muistutettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tarkoittaman kaltainen erilainen kohtelu on kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan mukaan direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää, kuten tämän tuomion 60 kohdassa on jo todettu, jos osoitetaan, että se johtaa tosiasiasa siihen, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan, paitsi jos kyseinen kohtelu on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja jos tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- 75 Tältä osin on todettava, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kyseessä olevan toimenpiteen tavoitteena on sosiaalisten konfliktien ehkäiseminen yrityksessä, erityisesti kun otetaan huomioon aiemmin ilmenneet poliittisiin, maailmankatsomuksellisiin tai uskonnollisiin vakaumuksiin liittyneet jännitteet.
- 76 Kuten tämän tuomion 63 kohdassa on todettu, neutraliteettikäytäntö voi olla direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite. Sen selvittämiseksi, riittääkö tämä käytäntö puolueettomasti oikeuttamaan välillisesti uskontoon tai vakaumukseen perustuvan erilaisen kohtelun, on tarkistettava, kuten tämän tuomion 64 kohdasta ilmenee, täyttääkö se yrityksen todellisen tarpeen. Tältä osin on todettava, että sekä sosiaalisten konfliktien ehkäiseminen että työnantajan esiintyminen neutraalina asiakkaisiin nähden voivat täyttää työnantajan todellisen tarpeen, mikä sen on osoitettava. On kuitenkin vielä selvitettävä tämän tuomion 68 ja 69 kohdassa esitetyn mukaisesti, soveltuuko sisäinen sääntö, jolla kielletään huomiota herättävien suurikokoisten poliittisten, maailmankatsomuksellisen ja uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttö, tavoitellun päämäärän saavuttamisen varmistamiseen ja rajoittuuko tämä kieltä siihen, mikä on ehdottoman välttämätöntä.
- 77 Täsmennettäköön tältä osin, että neutraliteettikäytäntöä yrityksessä, sellaisena kuin sitä tarkoitetaan asian C-341/19 ensimmäisessä kysymyksessä, 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 toimenpiteen soveltuvuuden sen väitetyt tavoitteen saavuttamiseen ja saattaa näin kyseenalaiseksi mainitun neutraliteettikäytännön johdonmukaisuuden sinällään.

- 78 Edellä esitetyn perusteella asiassa C-341/19 esitettyyn ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa on tulkittava siten, että uskuntoon tai vakaumukseen perustuva välillinen syrjintä, joka johtuu yrityksen sisäisestä säännöstä, jolla kielletään poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla neutraliteetin varmistamiseksi tässä yrityksessä, voi olla perusteltu vain, jos tällainen kieltä kattaa kaikki poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvät ilmaisumuodot. Kielto, joka rajoittuu huomiota herättävien suurikokoisten poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttöön, voi merkitä uskuntoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää, jota ei missään tapauksessa voida oikeuttaa tämän saman säännöksen perusteella.

Asian C-804/18 toisen kysymyksen b kohta ja asian C-341/19 toisen kysymyksen b kohta

- 79 Arbeitsgericht Hamburg kysyy asian C-804/18 toisen kysymyksen b kohdassa, joka on samankaltainen kuin asian C-341/19 toisen kysymyksen b kohta, ennen kaikkea, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tulkittava siten, että uskonnonvapautta suojaavat kansalliset perustuslain säännökset voidaan ottaa huomioon kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina edullisempina säännöksinä tutkittaessa, onko uskuntoon tai vakaumukseen välillisesti perustuva erilainen kohtelu asianmukaista.
- 80 Tämä kysymys juontaa juurensa pohdinnasta, jonka myös Bundesarbeitsgericht esitti asiassa C-341/19 ja joka koskee sitä, onko pääasioissa kyseessä olevan kaltaisen yrityksen sisäisen säännön asianmukaisuutta arvioitaessa punnittava keskenään vastakkain olevia oikeuksia ja vapauksia, erityisemmin perusoikeuskirjan 14 ja 16 artiklaa yhtäältä ja perusoikeuskirjan 10 artiklaa toisaalta, vai onko tämä punninta suoritettava vasta silloin, kun mainittua sisäistä sääntöä sovelletaan yksittäistapauksessa, esimerkiksi silloin, kun työntekijälle annetaan ohje tai kun hänet irtisanotaan. Jos todetaan, ettei vastakkain olevia perusoikeuskirjasta johtuvia oikeuksia voida ottaa huomioon mainituissa tarkastelussa, herää kysymys siitä, voidaanko GG:n 4 §:n 1 ja 2 momentin kaltaista perustuslain tasoista säännöstä, jolla suojellaan uskontoa ja uskoa, pitää direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna edullisempina säännöstenä.
- 81 Siltä osin kuin on ensinnäkin kyse siitä, onko tarkasteltaessa poliittisen, maailmankatsomuksellisen ja uskonnollisen neutraliteetin soveltamisen varmistamiseksi toteutetusta toimenpiteestä johtuvan rajoituksen direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettua asianmukaisuutta otettava huomioon kyseessä olevat eri oikeudet ja vapaudet, on syytä ensiksi muistuttaa – kuten unionin tuomioistuin teki tulkitessaan direktiivin 2000/78 1 artiklassa tarkoitettua uskonnon käsitettä –, että unionin lainsäätäjä on viitannut tämän direktiivin johdanto-osan ensimmäisessä perustelukappaleessa perusoikeuksiin, sellaisina kuin ne taataan Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, 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. Samassa perustelukappaleessa unionin lainsäätäjä on viitannut myös jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen unionin oikeuden yleisinä periaatteina. Tällaisesta yhteisestä perinteestä ilmeneviin oikeuksiin, jotka on ilmaistu uudelleen perusoikeuskirjassa, kuuluu perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa vahvistettu oikeus ajatuksen, 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, hartausharjoituksissa 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 (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 26 ja 27 kohta).
- 82 Tutkittaessa direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettua sellaisen rajoituksen asianmukaisuutta, joka johtuu toimenpiteestä, jolla on tarkoitus varmistaa poliittisen, maailmankatsomuksellisen ja uskonnollisen neutraliteetin soveltaminen, on näin ollen otettava huomioon kyseessä olevat eri oikeudet ja vapaudet.
- 83 Unionin tuomioistuin on jo katsonut, että kun kansalliset tuomioistuimet tutkivat pääasioissa kyseessä olevan kaltaisen kiellon tarpeellisuutta, niiden on kaikkien asiakirja-aineistoon sisältyvien seikkojen perusteella otettava huomioon esillä olevat intressit ja rajoitettava kyseessä olevien vapauksien rajoitukset siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 43 kohta). Koska kyseisen tuomion taustalla olevassa asiassa oli kyse vain perusoikeuskirjan 16 artiklassa tunnustetusta elinkeinovapaudesta, on pääteltävä, että toinen vapaus, johon unionin tuomioistuin viittasi samassa tuomiossa, oli saman tuomion 39 kohdassa mainittu ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapaus.
- 84 Lopuksi on todettava, että direktiivin 2000/78 tällainen tulkinta on unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukainen siltä osin kuin sen avulla voidaan varmistaa, että kun kyse on useista perussopimuksissa taatuista perusoikeuksista ja periaatteista, kuten tässä tapauksessa perusoikeuskirjan 21 artiklassa taatusta syrjintäkiellon periaatteesta ja perusoikeuskirjan 10 artiklassa taatusta oikeudesta ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapauteen yhtäältä sekä perusoikeuskirjan 14 artiklan 3 kohdassa tunnustetusta vanhempien oikeudesta varmistaa lapsilleen omien uskonnollisten, aatteellisten ja kasvatuksellisten vakaumustensa mukainen kasvatusta ja opetusta ja perusoikeuskirjan 16 artiklassa tunnustetusta elinkeinovapaudesta toisaalta, suhteellisuusperiaatteen noudattamista on arvioitava pyrkimällä kyseessä olevien eri oikeuksien ja periaatteiden suojaan liittyvien vaatimusten välttämättömään yhteensovittamiseen sekä oikeaan tasapainoon niiden välillä (ks. vastaavasti tuomio 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België ym., C-336/19, EU:C:2020:1031, 65 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 85 Mitä tulee pääasioissa kyseessä oleviin kansallisen oikeuden säännöksiin, erityisemmin GG:n 4 §:n 1 momenttiin, ja niistä seuraavaan vaatimukseen, jonka mukaan työnantajan on näissä asioissa kyseessä olevan kaltaisessa tilanteessa paitsi osoitettava, että se pyrkii oikeutettuun tavoitteeseen, jolla voidaan perustella uskontoon tai vakaumukseen perustuva välillinen erilainen kohtelu, myös näytettävä toteen, että kyseessä olevan sisäisen säännön käyttöönottoajankohtana oli tai tällä hetkellä on olemassa riittävän konkreettinen vaara siitä, että tätä tavoitetta ei saavuteta – esimerkiksi konkreettisten ongelmien vaara yrityksessä tai konkreettinen vaara tulojen menetyksestä –, on todettava, että tällainen vaatimus on osa direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa vahvistettuja puitteita siltä osin kuin kyse on uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun oikeuttamisesta.
- 86 Siltä osin kuin toiseksi on kyse siitä, voidaanko uskonnon- ja omantunnonvapautta koskevaa kansallista säännöstä pitää direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempänä kansallisena säännöksenä, on muistutettava,

että – kuten tämän direktiivin otsikosta ilmenee – direktiivissä vahvistetaan tätä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat yleiset puitteet, mikä jättää jäsenvaltioille harkintavaltaa siten, että otetaan huomioon niiden erilaiset lähestymistavat sen suhteen, minkä sijaan ne alueellaan antavat uskonnolle tai vakaumukselle. Kun unionin tasolla ei ole päästy yksimielisyyteen, jäsenvaltioille näin myönnetyn harkintavallan on kuitenkin kuljettava käsi kädessä unionin tuomioistuinten tehtävänä olevan valvonnan kanssa, johon kuuluu erityisesti sen tutkiminen, ovatko kansallisella tasolla toteutetut toimenpiteet lähtökohtaisesti perusteltuja ja ovatko ne oikeasuhteisia (ks. vastaavasti tuomio 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België ym., C-336/19, EU:C:2020:1031, 67 kohta).

- 87 Lisäksi näin luoduista puitteista ilmenee, että 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 tarkoitettuna erilaisen kohtelun perustelemiseksi, vaan se on jättänyt tämän yhteensovittamisen jäsenvaltioille ja niiden tuomioistuimille (ks. analogisesti tuomio 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België ym., C-336/19, EU:C:2020:1031, 47 kohta).
- 88 Näin ollen direktiivin 2000/78 perusteella voidaan ottaa huomioon kunkin jäsenvaltion erityinen tilanne ja tunnustaa kullekin niistä harkintavaltaa kyseessä olevien eri oikeuksien ja intressien tarvittavassa yhteensovittamisessa niiden välisen oikeudenmukaisen tasapainon varmistamiseksi.
- 89 Tästä seuraa, että kansalliset säännökset, joilla suojataan ajatuksen, vakaumuksen ja uskonnon vapautta arvona, jolle demokraattisessa nyky-yhteiskunnassa on jo useiden vuosien ajan annettu suurempi merkitys, voidaan ottaa huomioon direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempina säännöksinä tutkittaessa sitä, mikä on uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua. Kyseisessä 8 artiklan 1 kohdassa tarjotun mahdollisuuden piiriin kuuluisivat siten esimerkiksi kansalliset säännökset, joiden mukaan uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun perusteltavuudelle asetetaan tiukempia vaatimuksia kuin direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa.
- 90 Näiden seikkojen perusteella asian C-804/18 toisen kysymyksen b kohtaan ja asian C-341/19 toisen kysymyksen b kohtaan on syytä vastata, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa on tulkittava siten, että uskonnonvapautta suojaavat kansalliset säännökset voidaan ottaa huomioon mainitun direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina edullisempina säännöksinä tutkittaessa uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun asianmukaisuutta.

Asian C-341/19 toisen kysymyksen a kohta ja kolmas kysymys

- 91 Kun otetaan huomioon asiassa C-341/19 esitettyyn ensimmäiseen kysymykseen annettava vastaus, toisen kysymyksen a kohtaan ja kolmanteen kysymykseen, jotka tässä asiassa on esitetty, ei ole tarpeen vastata.

Oikeudenkäyntikulut

- 92 Pääasioiden asianosaisten osalta asioiden käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisissa tuomioistuimissa vireillä olevien asioiden käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisten tuomioistuinten asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (suuri jaosto) on ratkaissut asiat seuraavasti:

- 1) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1 artiklaa ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään työntekijöiltä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, ei merkitse uskonnon oppien mukaisia tiettyjä pukeutumissääntöjä noudattavien työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää, kun tätä sääntöä sovelletaan yleisesti ja erotuksetta.**
- 2) **Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa on tulkittava siten, että uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun, joka johtuu yrityksen sisäisestä säännöstä, jolla kielletään työntekijöiltä poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, oikeuttamisperusteena voi olla työnantajan halu noudattaa poliittista, maailmankatsomuksellista ja uskonnollista neutraliteettia asiakkaisiin tai käyttäjiin nähden, kunhan ensiksi tämä neutraliteettikäytäntö täyttää työnantajan todellisen tarpeen, mikä työnantajan on näytettävä toteen muun muassa mainittujen asiakkaiden tai käyttäjien oikeutettujen odotusten perusteella ja niiden epäsuotuisten seurausten perusteella, joita työnantajalle aiheutuisi ilman tätä käytäntöä, kun otetaan huomioon työnantajan toiminnan laatu ja asiayhteys; toiseksi tämä erilainen kohtelu on omiaan varmistamaan neutraliteettikäytännön asianmukaisen soveltamisen, mikä edellyttää, että tätä käytäntöä noudatetaan johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti; ja kolmanneksi tämä kieltö rajoittuu siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen niiden epäsuotuisten seurausten todelliseen laajuuteen ja vakavuuteen nähden, joiden välttämiseen työnantaja tällä kiellolla pyrkii.**
- 3) **Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohtaa on tulkittava siten, että uskontoon tai vakaumukseen perustuva välillinen syrjintä, joka johtuu yrityksen sisäisestä säännöstä, jolla kielletään poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla neutraliteetin varmistamiseksi tässä yrityksessä, voi olla perusteltu vain, jos tällainen kieltö kattaa kaikki poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvät ilmaisumuodot. Kielto, joka rajoittuu huomiota herättävien suurikokoisten poliittisen, maailmankatsomuksellisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnusmerkkien käyttöön, voi merkitä uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää, jota ei missään tapauksessa voida oikeuttaa tämän saman säännöksen perusteella.**

- 4) Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa on tulkittava siten, että uskonnonvapautta suojaavat kansalliset säännökset voidaan ottaa huomioon mainitun direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina edullisempina säännöksinä tutkittaessa uskuntoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun asianmukaisuutta.**

Allekirjoitukset