Oikeustapauskokoelma

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS
LAILA MEDINA
28 päivänä huhtikuuta 2022[1]

Asia C-344/20

LF
vastaan
SCRL

(Ennakkoratkaisupyyntö – Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Brysselin ranskankielinen työoikeudellisten asioiden alioikeus, Belgia))

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Uskontoon tai vakaumukseen perustuva syrjintä – Yksityisen yrityksen sisäinen neutraalisuussääntö – Poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten näkyvien tunnusmerkkien käytön kieltäminen työpaikalla – Velvollisuus uskonnollisen vaatetuksen käyttämiseen – 8 artikla – Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisemmat kansalliset säännökset – Jäsenvaltioiden harkintavalta – Uskonto ja uskonnolliset vakaumukset itsenäisenä syrjintäperusteena

I Johdanto

1. Tämä ennakkoratkaisupyyntö on suoraa jatkoa unionin tuomioistuimen tuomioille G4S Secure Solution[2], Bougnaoui ja ADDH[3] sekä WABE,[4] jotka koskivat direktiivissä 2000/78[5] tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa syrjintää. Ennakkoratkaisupyynnön perustana on LF:n ja SCRL:n välinen oikeudenkäynti, jossa on kyse siitä, että harjoittelun suorittamista yrityksessä koskevaa hakemusta ei otettu huomioon, koska hakija kieltäytyi noudattamasta yrityksen työntekijöille määrättyä sisäistä neutraalisuussääntöä. Kyseisellä säännöllä kiellettiin poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen tunnustaminen etenkin pukeutumisessa työpaikalla.[6]

2. Käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimen on jälleen kerran tarkasteltava kysymystä siitä, voidaanko yksityisen yrityksen työntekijöitä, harjoittelijat mukaan luettuina, kieltää käyttämästä työpaikallaan tiettyä uskonnon oppien mukaista vaatetta. Siinä on myös tutkittava jäsenvaltioille direktiivin 2000/78 8 artiklassa annettua harkintavaltaa ottaa käyttöön säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin kyseisen direktiivin

1 Alkuperäinen kieli: englanti.

2 Tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203; jäljempänä tuomio G4S Secure Solutions).

3 Tuomio 14.3.2017, Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204).

4 Tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel (C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594; jäljempänä tuomio WABE).

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

6 Viittaan tässä ratkaisuehdotuksessa tämäntyyppisiin sääntöihin käsitteellä ”sisäinen neutraalisuussääntö”.

säännökset, etenkin pitämällä uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia itsenäisenä syrjintäperusteena. Unionin tuomioistuimen pyynnön mukaisesti tässä ratkaisuehdotuksessa keskitytään jälkimmäiseen kysymykseen.

II Asiaa koskevat oikeussäännöt

A Unionin oikeus

3. Direktiivissä 2000/78 vahvistetaan yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat yleiset puitteet. Sen tarkoituksena on ”uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen [oikeammin: seksuaaliseen] suuntautumiseen perustuvan syrjinnän [torjuminen] työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa”. [7]

4. Direktiivissä 2000/78 ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. [8]

5. 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 [9]. Välillisenä syrjintänä puolestaan pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn seksuaalisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden [10], paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. [11]

6. Direktiivi 2000/78 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. [12]

7. Jäsenvaltiot voivat myös säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin direktiivissä 2000/78 tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen. [13]

8. Nyt käsiteltävän asian kannalta on lopuksi tärkeää pitää mielessä, että direktiivin 2000/78 johdanto-osan 28 perustelukappaleen mukaan kyseisessä direktiivissä säädetään ainoastaan vähimmäisvaatimuksista, ja siten jäsenvaltiot voivat antaa tai pitää voimassa edullisempia säännöksiä. Direktiivin 2000/78 täytäntöönpanoa ei tulisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa

[7] Direktiivin 2000/78 1 artikla.

[8] Direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohta.

[9] Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohta.

[10] Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohta.

[11] Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohta.

[12] Direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohta.

[13] Direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohta. Samankaltaista säännöstä sovelletaan, kun kyseessä on kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, ja kun kyseessä on tällaisessa organisaatiossa tapahtuva ammatillinen toiminta. Ks. tältä osin direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohta.

vallitsevan tilanteen heikentämiseksi. Lisäksi direktiivin 2000/78 8 artiklan, jonka otsikko on ”Vähimmäisvaatimukset”, 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset. Saman artiklan 2 kohdassa säädetään myös, ettei kyseisen direktiivin täytäntöönpano ole missään tapauksessa peruste alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

B Belgian oikeus

9. Tiettyjen syrjintämuotojen torjumisesta 10.5.2007 annetulla lailla (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, jäljempänä yleinen syrjinnäntorjuntalaki)[14] saatetaan direktiivi 2000/78 osaksi Belgian oikeutta.[15] Sen tavoitteena on luoda yleiset puitteet syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa.[16] Sitä sovelletaan työsuhteisiin,[17] joihin kuuluvat muiden muassa itsenäiseen ammatinharjoittamiseen tai työhön, jota tehdään harjoittelua tai oppisopimuskoulutusta taikka ammattiin perehtymistä koskevien sopimusten yhteydessä, liittyvät suhteet.[18]

10. Yleisen syrjinnäntorjuntalain 4 §:n 4 momentissa luetellaan kriteerit, joita suojataan syrjinnältä ja joihin kuuluvat ”ikä, seksuaalinen suuntautuminen, siviilisääty, syntyperä, varallisuus, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, poliittinen vakaumus, ammattiliittotoimintaan liittyvä vakaumus, kieli, nykyinen tai tuleva terveydentila, vammaisuus, fyysinen tai geneettinen ominaisuus ja yhteiskunnallinen alkuperä”.

11. Yleisen syrjinnäntorjuntalain 7 §:n mukaan kaikenlaista välitöntä erottelua jonkin edellä mainitun suojatun kriteerin perusteella on pidettävä välittömänä syrjintänä, ellei tätä välitöntä erottelua voida objektiivisesti oikeuttaa hyväksyttävällä tavoitteella ja elleivät tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ole asianmukaisia ja tarpeellisia. Saman lain 8 §:n 1 momentissa kuitenkin säädetään, että välitön erottelu, joka perustuu muun muassa uskonnolliseen tai filosofiseen vakaumukseen, on oikeutettavissa ainoastaan todellisilla ja ratkaisevilla työhön liittyvillä vaatimuksilla.

III Tosiseikat, asian käsittelyn vaiheet ja ennakkoratkaisukysymys

12. LF, pääasian kantaja, on muslimi ja käyttää islaminuskon mukaista hiukset ja kaulan peittävää huivia. SCRL:n, vastaajana olevan yrityksen, toiminta koostuu ensisijaisesti henkilöille, joilla on heikommat edellytykset saada vuokra-asunto yksityisiltä markkinoilta, tarkoitettujen sosiaalisten asuntojen vuokrauksesta ja hallinnoinnista.

13. Maaliskuussa 2018 LF haki kuusi viikkoa kestävään palkattomaan harjoitteluun SCRL:ssä osana toimistotekniikka-alan ammatillisia opintojaan. Hänet kutsuttiin viikkoa myöhemmin haastatteluun, jonka aikana häneltä kysyttiin, suostuisiko hän noudattamaan yrityksessä noudatettavaa neutraalisuussääntöä. Kyseisen SCRL:n työpaikkasääntöihin sisältyvän säännön mukaan ”työntekijöiden on sitouduttava noudattamaan yrityksen omaksumaa ehdotonta

[14] Moniteur Belge, 30.5.2007, s. 29016.

[15] Yleisen syrjinnäntorjuntalain 2 §.

[16] Yleisen syrjinnäntorjuntalain 3 §.

[17] Yleisen syrjinnäntorjuntalain 5 §:n 1 momentin 5 kohta.

[18] Yleisen syrjinnäntorjuntalain 4 §:n 1 momentti.

neutraalisuuden käytäntöä. Heidän on näin ollen varmistettava, etteivät he mitenkään suullisesti tai pukeutumisellaan taikka millään muulla tavalla tunnusta mitään uskonnollisia, filosofisia tai poliittisia vakaumuksiaan.” Kun LF:ltä kysyttiin asiasta, hän vastasi kieltäytyvänsä poistamasta huiviaan ja noudattamasta kyseistä sääntöä.

14. Ottaen huomioon, ettei hänen hakemuksensa johtanut mihinkään jatkotoimenpiteisiin, LF teki huhtikuussa 2018 uuden harjoittelua koskevan hakemuksen SCRL:lle ja ehdotti siinä käyttävänsä toisentyyppistä päähinettä. SCRL kuitenkin ilmoitti hänelle, ettei hänelle voitu tarjota harjoittelupaikkaa, koska sen toimitiloissa ei sallittu minkäänlaisia päähineitä – olipa kyseessä lippalakki, pipo tai huivi.

15. LF nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa kieltokanteen, jossa hän riitautti sen, ettei SCRL tarjonnut hänelle harjoittelupaikkaa, mikä perustuu hänen mukaansa välittömästi tai välillisesti hänen uskonnollisiin vakaumuksiinsa ja missä on näin ollen kyse yleisen syrjinnäntorjuntalain säännösten rikkomisesta.[19]

16. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että LF:n hakemuksessa, joka koski harjoittelun suorittamista SCRL:n palveluksessa, on kyse työsuhteesta, joka kuuluu direktiivin 2000/78 ja yleisen syrjinnäntorjuntalain soveltamisalaan. Se kuitenkin toteaa, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetun uskontoon tai vakaumukseen perustuvan välittömän syrjinnän käsitteen tulkinta edellyttää unionin tuomioistuimelta lisäselvennystä. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muun muassa tiedustellut, voiko se käyttää lainkaan harkintavaltaa arvioidessaan tilanteiden keskinäistä vertailukelpoisuutta, mikä, kuten tuomiossa G4S Secure Solutions todetaan, on kansallisten tuomioistuinten tehtävä ja mistä voidaan päätellä, että välitöntä syrjintää on esiintynyt.

17. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin myös kysyy, oliko unionin tuomioistuimen tarkoituksena tuomiossa G4S Secure Solutions sulauttaa uskonnolliset, filosofiset ja poliittiset vakaumukset yhdeksi suojatuksi perusteeksi siten, ettei näitä syrjintäperusteita ole enää tarpeen erotella toisistaan. Tämä merkitsisi sitä, että direktiivin 2000/78 1 artiklaa on tulkittava siten, että uskonto ja vakaumus ovat saman suojatun perusteen kaksi puolta. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan vastaus tähän kysymykseen on ratkaiseva, koska jos uskonto ja uskonnolliset vakaumukset on luokiteltava yhteen muiden (ei-uskonnollisten) vakaumusten kanssa, tämä vaikuttaisi merkittävästi vertailuun, joka on tehtävä sen arvioimiseksi, onko kyseessä välitön syrjintä.

18. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo lopuksi, että kysymyksen yhteydessä herää toinenkin kysymys, joka koskee sitä, voidaanko kansallisen lainsäädännön säännöstä, jossa annetaan erillistä suojaa uskonnollisille, filosofisille ja poliittisille vakaumuksille, pitää direktiivin 2000/78 8 artiklassa tarkoitettuna edullisempana säännöksenä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi.

19. Tässä tilanteessa Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Brysselin ranskankielinen työoikeudellisten asioiden alioikeus, Belgia) päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”– –

[19] Kansallisessa tuomioistuimessa esittämissään vaatimuksissa LF vetosi myös sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Ennakkoratkaisupyynnössä kansallinen tuomioistuin kuitenkin toteaa, että ”kantaja ei ole esittänyt seikkoja, joiden perusteella voitaisiin olettaa kyseessä olevan sukupuoleen perustuva välitön syrjintä”.

2) Siinä tapauksessa, että [direktiivin 2000/78] 1 artiklaa on tulkittava siten, että uskonto ja vakaumukset ovat saman suojellun kriteerin kaksi eri puolta, onko tämä esteenä sille, että kansallinen tuomioistuin tulkitsee edelleen saman direktiivin 8 artiklan nojalla ja syrjinnänvastaisen suojan tason alenemisen estämiseksi [yleisen syrjinnäntorjuntalain] 4 §:n 4 momentin kaltaista kansallisen oikeuden sääntöä siten, että uskonnolliset, filosofiset ja poliittiset vakaumukset ovat erillisiä suojattuja kriteerejä?

_ _”

20. Ennakkoratkaisupyyntö saapui unionin tuomioistuimen kirjaamoon 27.7.2020. Kirjallisia huomautuksia esittivät Belgian kuningaskunta, Puolan tasavalta, Euroopan komissio ja pääasian asianosaiset.

IV Asian tarkastelu

21. Unionin tuomioistuimen pyynnön mukaisesti tässä ratkaisuehdotuksessa käsitellään ainoastaan kysymystä, jossa ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee lähinnä, voidaanko yleisen syrjinnäntorjuntalain 4 §:n 4 momentin kaltaista kansallisen lainsäädännön säännöstä pitää direktiivin 2000/78 8 artiklassa tarkoitettuna edullisempana säännöksenä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi ja tulkita sitä siten, että uskonnolliset, filosofiset ja poliittiset vakaumukset muodostavat erilliset syrjintäperusteet.

22. Alustavana seikkana on huomautettava, että tuomiossa WABE, joka annettiin nyt käsiteltävän ennakkoratkaisupyynnön esittämisen jälkeen, unionin tuomioistuin katsoi, että ”direktiiviä 2000/78 sovellettaessa sanoja ’uskonto’ ja ’vakaumus’ on pidettävä yhden ja saman syrjintäperusteen kahtena puolena”. Tarkemmin ottaen unionin tuomioistuin totesi, että ”– – 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”. [20]

23. Käsiteltävässä asiassa esitetty ennakkoratkaisukysymys edellyttää siten sen tutkimista, annetaanko unionin tuomioistuimen kyseisessä tuomiossa WABE esittämästä tulkinnasta huolimatta direktiivin 2000/78 8 artiklassa jäsenvaltioille harkintavaltaa antaa ja tulkita kansallista lainsäädäntöä siten, että siinä suojataan yhtäältä uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia ja toisaalta filosofisia tai hengellisiä vakaumuksia erillisinä syrjintäperusteina.

24. Tässä ratkaisuehdotuksessa viittaan ensin direktiivin 2000/78 8 artiklan normatiiviseen sisältöön ja harkintavaltaan, jota unionin tuomioistuin on tunnustanut jäsenvaltioilla olevan sellaisten säännösten antamiseksi, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia. Sen jälkeen selitän ennakkoratkaisukysymyksen taustalla olevat perusteet ja unionin tuomioistuimen tuomioissa G4S Secure Solutions ja WABE omaksuman kannan, joka koskee syrjinnän arviointia yksityisen yrityksen sisäisen neutraalisuussäännön yhteydessä. Lisäksi tutkin, olisiko jäsenvaltioilla oltava harkintavaltaa suojella uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia itsenäisenä syrjintäperusteena. Viimeisenä tarkastelen sitä, voidaanko yleisen syrjinnäntorjuntalain 4 §:n 4 momentin kaltaisen kansallisen säännöksen tulkita antavan yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi edullisempaa suojaa työpaikalla uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten osalta.

[20] Tuomio WABE (47 kohta).

A Direktiivin 2000/78 8 artikla

1. Edullisempi säännös

25. Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

26. Saman direktiivin johdanto-osan 28 perustelukappaleessa todetaan, että kyseisessä direktiivissä säädetään ainoastaan vähimmäisvaatimuksista, ja siten jäsenvaltiot voivat antaa tai pitää voimassa edullisempia säännöksiä. Saman perustelukappaleen mukaan direktiivin täytäntöönpanoa ei tulisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen heikentämiseksi.

27. Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 28 perustelukappaleeseen sisältyvää lausumaa konkretisoidaan sen 8 artiklassa, jonka otsikko on ”Vähimmäisvaatimukset”. Direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa etenkin säädetään, että jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset. Direktiiviin 2000/78 sisältyykin säännös, jonka nojalla jäsenvaltiot voivat antaa lainsäädäntöä, jossa säädetään korkeammasta suojan tasosta kuin direktiivissä taataan.[21] Direktiivin 2000/78 8 artiklan 2 kohdassa säädetään lisäksi, että direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

28. Ennen tuomiota WABE unionin tuomioistuin oli tulkinnut direktiivin 2000/78 8 artiklaa useaan otteeseen, joskin yksinomaan menettelysääntöjen noudattamisen yhteydessä.[22] Esimerkiksi tuomiossa Bulicke unionin tuomioistuin katsoi, että direktiivin 2000/78 8 artikla ei ole esteenä kyseisen direktiivin täytäntöön panemiseksi annetulle kansalliselle menettelysäännölle, josta aiheutuu muutos aikaisempiin, sukupuoleen perustuvan syrjinnän vuoksi esitettävän vahingonkorvausvaatimuksen määräaikaa koskeviin säännöksiin.[23] Myöhemmin annetussa tuomiossa Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI unionin tuomioistuin totesi, ettei direktiivin 2000/78 8 artikla ole esteenä kansalliselle lainsäädännölle, jonka mukaan asianajajayhdistyksellä, jonka sääntömääräisenä tarkoituksena on puolustaa tuomioistuimessa henkilöitä, joilla on tietty seksuaalinen suuntautuminen, automaattisesti oikeus nostaa kanne kyseisen direktiivin mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi ja mahdollisesti oikeus korvaukseen.[24]

29. Tuomiossa WABE unionin tuomioistuimen oli sitä vastoin käsiteltävä aineellisesta näkökulmasta sitä, voidaanko uskonnon- ja omantunnonvapautta suojaavat kansalliset perustuslain säännökset ottaa huomioon direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina edullisempina säännöksinä tutkittaessa, onko uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuva erilainen kohtelu asianmukaista saman direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan nojalla. Esitetyllä kysymyksellä pyrittiin lähinnä selventämään tuomiota G4S Secure Solutions sen

[21] Julkisasiamies Sharpstonin ratkaisuehdotus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2019:922, 82 kohta).

[22] Ks. julkisasiamies Rantosin ratkaisuehdotus WABE ja MH Müller Handel (C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:144, 85 kohta).

[23] Tuomio 8.7.2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, 47 kohta).

[24] Tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, 65 kohta).

osalta, millainen painoarvo uskonnon- ja omantunnonvapaudelle on annettava punnittaessa kyseistä vapautta sellaisten muiden oikeutettujen tavoitteiden kanssa, joihin voidaan vedota uskontoon tai vakaumukseen perustuvan välillisen syrjinnän perustelemiseksi.

30. Lähestymistavan, joka tuo mieleen tuomiossa Melloni [25] esitettyjen perustelujen rakenteen, mukaisesti unionin tuomioistuin on katsonut, että direktiivi 2000/78 havainnollistaa, ettei unionin lainsäätäjä ole itse suorittanut tarvittavaa yhteensovittamista yhtäältä ajatuksen, vakaumuksen ja uskonnon vapauden ja toisaalta niiden oikeutettujen tavoitteiden välillä, joihin voidaan vedota erilaisen kohtelun perustelemiseksi. Unionin tuomioistuimen mukaan unionin lainsäätäjä on jättänyt tämän yhteensovittamisen jäsenvaltioille ja niiden tuomioistuimille, [26] ja siinä voidaan ottaa huomioon kunkin jäsenvaltion erityinen tilanne. [27] Unionin tuomioistuin on myös katsonut, että direktiivin 2000/78 perusteella tunnustetaan jäsenvaltioille harkintavaltaa kyseessä olevien eri oikeuksien ja intressien tarvittavassa yhteensovittamisessa niiden välisen oikeudenmukaisen tasapainon varmistamiseksi, [28] mikä mahdollistaa esimerkiksi tiukempien vaatimusten asettamisen tutkittaessa uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun perusteltavuutta. [29]

2. Osittainen yhdenmukaistaminen

31. Asiassa, joka johti tuomioon WABE, esitetty ennakkoratkaisukysymys koski direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdan soveltamista välillisen syrjinnän ja sen kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan mukaisen perusteltavuuden yhteydessä. Tästä syystä tuomio WABE ei anna vastausta nyt käsiteltävässä asiassa kyseessä olevaan kysymykseen, joka koskee sitä, voidaanko kansallisen lainsäädännön säännöstä pitää direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna edullisempana säännöksenä yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi, kun se vaikuttaa vertailuun, joka on tehtävä sen arvioimiseksi, onko kyseessä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukainen välitön syrjintä.

32. Kysymykseen annettava vastaus riippuu ennen kaikkea direktiivillä 2000/78 tehdyn yhdenmukaistamisen tasosta, jota tarkasteltiin myös tuomiossa WABE. Tältä osin unionin tuomioistuin totesi, että direktiivi 2000/78 jättää jäsenvaltioille harkintavaltaa siten, että otetaan huomioon niiden erilaiset lähestymistavat sen suhteen, minkä sijan ne alueellaan antavat uskonnolle tai vakaumukselle. [30]

33. Syistä, joita ei ole tarpeen tarkastella lähemmin unionin tuomioistuimen tuomiossa WABE esittämän selkeän toteamuksen jälkeen, [31] vaikuttaa siltä, että koska direktiivissä 2000/78 säädetään vähimmäisvaatimuksista, se annettiin vain, jotta voidaan osittain yhdenmukaistaa yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevia asianomaisia sääntöjä. Siinä jätetään siten liikkumavaraa erilaisten lähestymistapojen omaksumiselle kansallisella tasolla niiden kilpailevien

25 Ks. tuomio 26.2.2013, Melloni (C-399/11, EU:C:2013:107, 60 kohta).

26 Tuomio WABE (87 kohta).

27 Ibid. (88 kohta).

28 Ibidem.

29 Ibid. (89 kohta).

30 Tuomio WABE (86 kohta).

31 Ks. myös Sharpston, E., ”Shadow Opinion: Headscarves at Work (Cases C-804/18 and C-341/19)”, EU Law Analysis, 23.3.2021, saatavilla osoitteessa http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/03/shadow-opinion-of-former-advocate.html, 104 kohta ja 272 kohta ja sitä seuraavat kohdat.

näkemysten välillä, miten syrjintää olisi asianmukaisesti ja legitiimisti käsiteltävä.[32] Uskonnon ja vakaumuksen osalta näihin valintoihin voi varmasti vaikuttaa joissakin jäsenvaltioissa toivotun yhtenäisyyden tai moninaisuuden aste, kuten jäljempänä tässä ratkaisuehdotuksessa selitän.

B Uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän arviointi

34. Se, mahdollistaako direktiivin 2000/78 8 artiklassa jäsenvaltioille annettu harkintavalta, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sen tunnustanut, uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten suojelun itsenäisenä syrjintäperusteena kansallisessa oikeudessa, on ratkaistava ottaen täysimääräisesti huomioon tämän lähestymistavan vaikutus vertailuun, joka on tehtävä jokaisessa yksittäistapauksessa, ja tästä arvioinnista seuraava suojan taso. Tältä osin on tärkeää huomauttaa, että ilmeisestä objektiivisuudestaan huolimatta sekä sentyyppiseen vertailuun, jota käytetään arvioitaessa syrjinnän olemassaoloa, että tähän tarkoitukseen rajattuun viiteryhmään liittyy kauaskantoisia ratkaisuja yhdenvertaisuuden toivottavasta tasosta yhteiskunnassa.[33]

1. Ryhmien välinen vs. ryhmän sisäinen vertailu

35. Ennakkoratkaisukysymyksen taustalla olevien perusteiden ymmärtämiseksi on palautettava mieleen, että jotta syrjintää voidaan todeta esiintyvän työssä ja ammatissa, direktiivissä 2000/78 edellytetään erilaista kohtelua tai haittaa, joka liittyy muun muassa ”uskontoon tai vakaumukseen”. Tällainen syrjintä on direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaan välitöntä, jos uskontoa tai vakaumusta tunnustavaa henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa. Tämä edellyttää pohjimmiltaan sen määrittämistä, onko tarkasteltavan eriarvoisen kohtelun ja uskonnon tai vakaumuksen muodostavan perusteen välillä erottamaton yhteys.[34] Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaan syrjintä on sitä vastoin välillistä, jos näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden.[35]

36. Molemmissa tapauksissa tavalla, jolla tämä vertailu toteutetaan sen arvioimiseksi, esiintyykö erilaista kohtelua, on ratkaiseva asema, koska se voi vaikuttaa tietyssä tapauksessa esiintyvän syrjinnän muotoon. Tämä olisi merkityksetöntä, ellei olisi niin, että kumpaakin syrjinnän muotoa koskevat perustelut ovat merkittävän erilaisia ja siten sovellettavan tarkastelun taso vaihtelee kummankin osalta.[36]

[32] Ks. tältä osin tuomio 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België ym. (C-336/19, EU:C:2020:1031, 67 kohta).

[33] Xenidis, R., ”The polysemy of anti-discrimination law: the interpretation architecture of the framework employment directive at the Court of Justice”, *Common Market Law Review*, nide 58, 2021, s. 1659.

[34] Ks. tuomio WABE (52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

[35] Ks. myös tuomio G4S Secure Solutions (34 kohta) ja tuomio WABE (74 kohta).

[36] Uskontoon tai vakaumukseen perustuvassa välittömässä syrjinnässä on oikeuttamisperusteiden suljettu järjestelmä, johon kuuluvat yleinen turvallisuus ja järjestys, terveys sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaaminen (direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohta), todelliset ja ratkaisevat työhön liittyvät vaatimukset (direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohta), organisaatioihin, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, liittyvät työtä koskevat vaatimukset (direktiivin 2000/78 4 artiklan 2 kohta) ja positiivinen toiminta (direktiivin 2000/78 7 artikla). Sitä vastoin välilliseen syrjintään sovelletaan lähinnä avointa oikeuttamisjärjestelmää, jonka mukaan kiellettyä on ainoastaan välillinen syrjintä, joka ei ole puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja jossa tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot eivät ole asianmukaisia ja tarpeellisia (direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohta).

37. Totean, että direktiiviä 2000/78 on perinteisesti tulkittu siten, että siinä kielletään ryhmään kuuluvien ja kuulumattomien välinen syrjintä, mikä tarkoitti lähinnä sellaisten yksilöiden vertailua, joille oli yhteistä tietty suojattu ominaisuus (ryhmään kuuluvat), niihin, joilla tätä ominaisuutta ei ollut (ryhmään kuulumattomat). [37]

38. Unionin tuomioistuimen viimeaikaiset tuomiot kuitenkin osoittavat, että on siirrytty kohti lähestymistapaa, jossa keskitytään ryhmien välisen syrjinnän sijasta pikemminkin ryhmän sisäiseen syrjintään. Erityisesti tuomiossa VL [38], joka koski vammaisuuteen perustuvaa syrjintää, unionin tuomioistuin on todennut nimenomaisesti, ettei direktiiviin 2000/78 sisälly mitään täsmennystä sen henkilön tai henkilöryhmän osalta, joka voi olla vertailukohtana vammaisuuteen perustuvan syrjinnän mahdollista olemassaoloa arvioitaessa. Se katsoikin, ettei syrjintäkielto rajoitu vain vammaisten henkilöiden ja henkilöiden, jotka eivät ole vammaisia, väliseen erilaiseen kohteluun, vaan sen olisi sen sijaan keskityttävä myös henkilöiden, joita tämä yhteinen peruste koskee, välisen erilaisen kohtelun olemassaoloon.

39. Ryhmän sisäinen vertailu edellyttää sen arvioimista, esiintyykö syrjintää sellaisista yksilöistä, joille on yhteistä sama suojattu ominaisuus, koostuvan ryhmän *sisällä*. Sen tavoitteena on unionin tuomioistuimen mukaan välttää direktiivillä 2000/78 annetun suojan heikentyminen [39] keskittymällä sellaisten suhteellisten rasitteiden havaitsemiseen, joita aiheutuu kyseiseen ryhmään kuuluville tietyille henkilöille saman suojatun ominaisuuden seurauksena, eikä yhtäläisyyksien ja eroavuuksien etsimiseen kahden sellaisen ryhmän välillä, joilla ei ole tätä yhteistä ominaisuutta. [40] Tästä näkökulmasta tarkasteltuna ryhmän sisäinen vertailu laajentaa direktiivin 2000/78 ulottuvuutta, koska siinä kiinnitetään enemmän huomiota haittoihin, jotka eivät ole yhtä ilmeisiä, [41] ja laajentaa myös yhdenvertaisuuden suojelun koskemaan epäsuotuisammassa asemassa olevia yksilöitä tietyn ryhmän sisällä. Myöhemmin tässä ratkaisuehdotuksessa viittaan siihen, kuinka unionin tuomioistuin on asiassa WABE antamassaan tuomiossa tukeutunut ryhmän sisäiseen vertailuun arvioidessaan uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän olemassaoloa.

2. Viiteryhmän rajaaminen vertailua varten

40. Ryhmän sisäiseen vertailuun perustuva tehokkaampi yhdenvertaisuussuoja on kuitenkin hyvin riippuvainen tämän vertailun tekemistä varten rajatusta henkilöpiiristä. Kuten julkisasiamies Bobek huomautti ratkaisuehdotuksessaan Cresco Investigation, [42] vertailuryhmän rajaaminen – laajasti tai suppeasti – voi muovata direktiiviin 2000/78 sisältyviä välittömän ja välillisen syrjinnän määritelmiä ja johtaa erilaisiin lopputuloksiin, vaikka tosiseikat olisivat samanlaiset.

41. Jos uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia suojellaan yhdessä filosofisten ja hengellisten vakaumusten kanssa, vertailussa käytettävien henkilöiden määrä pienenee, koska vertailuryhmän, jota suojattu peruste koskee, muodostavien henkilöiden piiri laajenee. Kun kyse on työpaikan

[37] Julkisasiamies Pitruzzellan ratkaisuehdotus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2020:479, 82 kohta).

[38] Tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, 29, 30 ja 35 kohta). Ks. myös tuomio 22.1.2019, Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2019:43, 47 kohta).

[39] Ibid. (35 kohta).

[40] Em. Xenidis, R., s. 1659.

[41] Ks. tältä osin tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, 57 kohta).

[42] Ks. tältä osin julkisasiamies Bobekin ratkaisuehdotus Cresco Investigation (C-193/17, EU:C:2018:614, 55 ja 62 kohta).

sisäisestä neutraalisuussäännöstä, työntekijän, joka väittää tulleensa syrjityksi uskontonsa tai uskonnollisten vakaumustensa vuoksi, katsottaisiin kuuluvan ryhmään, johon sisältyy filosofisia tai hengellisiä vakaumuksia tunnustavia henkilöitä. Välitöntä syrjintää ei lähtökohtaisesti voida todeta esiintyvän, jos sisäistä neutraalisuussääntöä sovelletaan tasapuolisesti kaikkiin kyseisen ryhmän jäseniin, koska suora kausaaliyhteys kyseisen säännön ja suojatun perusteen välillä on vähemmän ilmeinen. Näin olisi myös sellaisten yrityksen työntekijöiden tapauksessa, joita koskevat uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet.

42. Sitä vastoin on niin, että jos uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia suojataan itsenäisenä syrjintäperusteena, vertailu tehdään sellaisten yksilöiden välillä, joita syrjitään heidän uskontonsa tai uskonnollisten vakaumustensa perusteella, eikä huomioon oteta yksilöitä, joita syrjitään heidän filosofisten tai hengellisten vakaumustensa perusteella. Ryhmän sisäinen vertailu – kyseessä olevan neutraalisuussäännön osalta – tarkoittaisi siten niiden työntekijöiden, jotka noudattavat uskonnollisia pukeutumisvelvoitteita, tilanteen arviointia suhteessa niiden työntekijöiden tilanteeseen, joita nämä velvoitteet eivät sido. Säännöstä, jolla kielletään uskonnon määrittämän vaatetuksen käyttäminen työssä, johtuvan eriarvoisen kohtelun katsotaan oletettavasti todennäköisemmin liittyvän erottamattomasti suojeluperusteeseen, kun sitä sovelletaan työntekijöihin, joita uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet koskevat, koska nämä työntekijät eivät voisi täyttää kyseisen säännön vaatimuksia, elleivät he luovu noudattamasta uskontonsa määräämiä velvoitteita.

43. Tästä seuraa, että ryhmän sisäisessä vertailussa käytettävän henkilöryhmän laajentaminen edistää yhtenäisyyttä kyseisen ryhmän sisällä heikentämällä niitä erottavia osatekijöitä, jotka yksilöivät sen jäsenet, kun taas henkilöryhmän supistaminen edistää moninaisuutta tekemällä suojelua tarvitsevat erottavat osatekijät näkyvämmiksi.

44. Tässä yhteydessä ei ole tarpeen tarkastella sitä, miten vertailuryhmän rajaaminen tosiasiallisesti vaikuttaa päätelmään siitä, voiko sisäinen neutraalisuussääntö johtaa direktiivissä 2000/78 tarkoitettuun joko välittömään tai välilliseen syrjintään. Huomautan vain, että direktiivin 2000/78 perustana oleva uskontoon tai uskonnollisiin vakaumuksiin perustuvaa syrjintää koskeva eetos ilmenee eri tavalla sen mukaan, katsotaanko sisäisen neutraalisuussäännön syrjivän työntekijöitä, joita uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet koskevat, välittömästi vai välillisesti. Välittömän syrjinnän toteaminen tukeutuu nimittäin lähestymistapaan, jossa lähtökohtaisesti kielletään tällaisia työntekijöitä syrjivät käytännöt, ja jossa sovelletaan ainoastaan suljettua oikeuttamisperusteiden järjestelmää, kun taas välillisen syrjinnän toteaminen mahdollistaa keskenään vastakkaisten oikeuksien ja vapauksien punninnan niiden oikeuttamisperusteen sisällä, ja siinä omaksutaan siten enemmän seurauksiin keskittyvä näkökulma syrjintään.

45. On tärkeää pitää mielessä, että valinta näiden kahden lähestymistavan välillä on väistämätön ratkaistaessa sitä, merkitseekö sisäinen neutraalisuussääntö joko välitöntä tai välillistä syrjintää sellaisten työntekijöiden osalta, joiden on noudatettava uskonnollisia pukeutumisvelvoitteita. Ratkaisevaa tässä suhteessa on se, onko uskonnosta tai uskonnollisista vakaumuksista, nimittäin niiden pukeutumista koskevista velvoitteista, johtuvia eroja käsiteltävä edistämällä yhtenäisyyttä työpaikalla siten, että otetaan yrityksen työpaikkasäännöissä käyttöön näitä eroja koskeva yleinen kielto, vai vaihtoehtoisesti edistämällä moninaisuutta normalisoimalla kyseiset erot.

3. Tuomiot G4S Secure Solutions ja WABE

46. Unionin tuomioistuimen suuri jaosto on ensin tuomiossa G4S Secure Solutions ja myöhemmin tuomiossa WABE ottanut selkeän kannan siihen, miten uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän arviointi on tehtävä sellaisten työntekijöiden osalta, joita koskevat uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet, sisäisen neutraalisuussäännön soveltamisen yhteydessä.

47. Unionin tuomioistuin on erityisesti katsonut, että sisäinen neutraalisuussääntö, jolla kielletään poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, ei merkitse välitöntä syrjintää, kun siinä tarkoitetaan erotuksetta kaikkea tällaisten vakaumusten tunnustamista ja kohdellaan samalla tavoin kaikkia yrityksen työntekijöitä, koska sillä velvoitetaan heidät neutraaliin pukeutumiseen.[43] Unionin tuomioistuimen mukaan niin kauan kuin yrityksen kaikkia työntekijöitä, homogeenisesti ymmärrettyinä, kohdellaan samalla tavalla, välitöntä syrjintää ei voida katsoa esiintyvän tällaista sääntöä sovellettaessa edes sellaisten työntekijöiden osalta, joita sitovat uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet.[44]

48. On tärkeää huomata ensinnäkin, että ennen edellä mainitun päätelmän esittämistä unionin tuomioistuin totesi tuomiossa WABE, että sisäistä neutraalisuussääntöä koskevassa tapauksessa tehtävän uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän arvioinnin on perustuttava ryhmän sisäiseen vertailuun. Unionin tuomioistuin viittasi tuomioon VL[45] ja totesi nimenomaisesti, että direktiivin 2000/78 sanamuoto, asiayhteys ja päämäärä edellyttävät sitä, ettei rajoiteta niiden henkilöiden piiriä, joihin nähden voidaan suorittaa vertailu, henkilöihin, jotka eivät tunnusta tiettyä uskontoa tai joilla ei ole tiettyä vakaumusta.[46] Unionin tuomioistuin katsoi, että koska direktiivillä 2000/78 pyritään luomaan yleiset puitteet muun muassa uskontoon ja vakaumukseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi, sen on annettava kaikille tehokasta suojaa muun muassa tähän seikkaan perustuvaa syrjintää vastaan.[47]

49. Toiseksi on niin, että kun kyse on vertailussa käytettävän viiteryhmän määrittelemisestä, unionin tuomioistuimen mukaan siihen eivät kuulu pelkästään uskontoa tai uskonnollisia vakaumuksia tunnustavat työntekijät vaan se on ottanut myös huomioon työntekijät, jotka tunnustavat filosofisia tai hengellisiä vakaumuksia. Kuten edellä on jo todettu, tämä on seurausta siitä tulkinnasta, että direktiivin 2000/78 yhteydessä sen 1 artiklaan sisältyvien käsitteiden ”uskonto” ja ”vakaumus” katsotaan kattavan sekä uskonnolliset vakaumukset että filosofiset tai hengelliset vakaumukset.[48] Perusteluissaan unionin tuomioistuin lisäksi oletti, että ”jokaisella voi olla joko uskonto tai vakaumus”. Käytännössä tämä johtaa siihen, että vertailussa käytettävään viiteryhmään sisällytetään *kaikki* yrityksen työntekijät ja että näin ollen katsotaan, ettei sisäisellä neutraalisuussäännöllä, kunhan sitä sovelletaan yleisesti ja erotuksetta, oteta käyttöön uskontoon tai vakaumukseen erottamattomasti liittyvään perusteeseen perustuvaa erilaista kohtelua.[49]

43 Ks. tuomio G4S Secure Solutions (30 kohta) ja tuomio WABE (52 kohta).

44 Tuomio WABE (55 kohta).

45 Ks. erityisesti tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, 29–32 kohta).

46 Tuomio WABE (49 ja 50 kohta).

47 Ibid. (51 kohta).

48 Ibid. (47 kohta).

49 Ibid. (52 kohta).

50. Minun on myönnettävä, että mielestäni unionin tuomioistuin tulkitsi tuomiossa WABE vertailuryhmää sellaisella tavalla, että se vesitti viittaukset sellaisia työntekijöitä koskevaan erilaiseen kohteluun, jotka paitsi tunnustavat uskontoaan tai uskonnollisia vakaumuksiaan myös noudattavat niitä pukeutumalla tietyllä tavalla. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna kyseinen lähestymistapa, vaikka siihen viitataankin toistuvasti, vaikuttaa poikkeavan tuomiosta VL[50], jossa unionin tuomioistuin korosti suhteellisia haittoja, joita aiheutui tietyille yksilöille kyseisen ryhmän, jolle oli ominaista sama suojattu ominaisuus, sisällä. Tuomion WABE seurauksena uskonnollisia pukeutumisvelvoitteita noudattavat työntekijät joutuvat sen sijaan pulmalliseen tilanteeseen – sanan kirjaimellisessa merkityksessä[51] –, jossa heidän on valittava joko työpaikan säilyminen yrityksessä tai uskontonsa määräämien velvoitteiden noudattaminen. Rajattu piiri toimii myös perustana unionin tuomioistuimen toteamukselle, jonka mukaan sisäisen neutraalisuussäännön soveltaminen voi vain aiheuttaa *”erityistä haittaa”* työntekijöille, joita sitovat uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet.[52]

51. Tuomiot G4S Secure Solutions ja WABE ovat kuitenkin osoitus unionin tuomioistuimen päättäväisestä lähestymistavasta uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän olemassaolon arviointiin, kun tutkitaan sisäistä neutraalisuussääntöä. Kyseisessä lähestymistavassa suljetaan pois välitön syrjintä myös sellaisten työntekijöiden osalta, joille heidän uskontonsa tai uskonnolliset vakaumuksensa asettavat pukeutumisvelvoitteita. Ainoastaan sisäiseen neutraalisuussääntöön sisältyvä nimenomainen kielto käyttää huomiota herättäviä suurikokoisia uskonnollisten vakaumusten tunnusmerkkejä voi johtaa välittömän syrjinnän toteamiseen.[53] Unionin tuomioistuin jättää kuitenkin avoimeksi kansallisten tuomioistuinten suorittamaa arviointia varten kysymyksen siitä, voidaanko sisäisen neutraalisuussäännön soveltamista pitää välillisenä syrjintänä, joka voi olla objektiivisesti perusteltavissa, jos tiettyä uskontoa tai vakaumusta tunnustavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan.[54] Tässä yhteydessä erityisen merkityksellinen on yhtäältä Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 16 artiklassa tunnustetun elinkeinovapauden[55] ja toisaalta perusoikeuskirjan 10 artiklassa taatun ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapauden välinen tasapaino.[56]

C Harkintavalta suojella uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia itsenäisenä perusteena

1. Käsitteiden merkityssisällöt eivät ole samat

52. Määritettäessä sitä, mahdollistaako jäsenvaltioille direktiivin 2000/78 8 artiklassa annettu harkintavalta, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on sen tunnustanut, uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten itsenäisen suojelun kansallisessa lainsäädännössä, haluan aluksi huomauttaa, että ainoat perustelut, joiden mukaan yhtäältä uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia ja toisaalta filosofisia ja hengellisiä vakaumuksia on tarkasteltava yhden ja saman syrjintäperusteen kahtena puolena, sisältyvät tuomion WABE 47 kohtaan.

[50] Tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64).

[51] Tilanne, jossa henkilön on valittava kahdesta huonosta vaihtoehdosta jompikumpi.

[52] Tuomio WABE (53 kohta). Kursivointi tässä. On korostettava, että unionin tuomioistuin käyttää tuomiossa juuri tätä sanamuotoa.

[53] Tuomio WABE (73 kohta).

[54] Ks. tuomio G4S Secure Solutions (34 kohta) ja tuomio WABE (59 kohta).

[55] Ks. tuomio G4S Secure Solutions (38 kohta).

[56] Tuomio WABE (84 kohta). Kyseisessä tuomiossa unionin tuomioistuin myös viittaa perusoikeuskirjan 14 artiklan 3 kohdassa tunnustettuun vanhempien oikeuteen varmistaa lapsilleen omien uskonnollisten, aatteellisten ja kasvatuksellisten vakaumustensa mukainen kasvatus ja opetus.

53. Unionin tuomioistuimen esittämien perustelujen mukaan tämä tulkinta perustuu direktiivin 2000/78 1 artiklan sanamuotoon, jossa mainitaan samalla tavoin sekä uskonto että vakaumus – jotka erotetaan toisistaan ainoastaan tai-konjunktiolla –, 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”.

54. On selvää, ettei unionin tuomioistuin ole todennut yhtäältä uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten ja toisaalta filosofisten ja hengellisten vakaumusten samuutta, joka voisi estää jäsenvaltioita – käsitteellisestä näkökulmasta tarkasteltuna – antamasta kummallekin näistä tekijöistä itsenäistä ja erillistä suojaa. Tuomiosta WABE vaikuttaa päinvastoin seuraavan, että direktiivin 2000/78 kansallisessa täytäntöönpanolainsäädännössä voidaan päättää tunnustaa itsenäinen suoja sanamuodon välityksellä sisällyttämällä syrjintäperusteiden luetteloon – unionin tuomioistuimen perusteluja mukaillen – ”uskonto ja uskonnolliset vakaumukset, filosofiset vakaumukset”.

2. Jäsenvaltioiden oikeutetut päätökset

55. Lisäksi on niin, että jos tuomion WABE mukaan direktiivin 2000/78 8 artiklassa on katsottava tunnustettavan jäsenvaltioiden harkintavaltaa sen suhteen, millainen asema uskonnolle ja vakaumuksille annetaan niiden järjestelmissä, tämän harkintavallan on väistämättä ulotuttava mihin tahansa syrjinnän olemassaolon arvioinnin osatekijään, joka saattaa vaikuttaa tällaiseen asemaan, samoin kuin uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten merkitykseen ja tärkeyteen kyseisessä jäsenvaltiossa. Kun otetaan huomioon, että päätös suojata uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia itsenäisenä syrjintäperusteena voi vaikuttaa, kuten edellä on selitetty, siihen, todetaanko tietyssä tapauksessa esiintyvän välitöntä vai välillistä syrjintää, ja näin ollen tälle perusteelle jäsenvaltiossa annettavan suojan tasoon, kansallinen säännös, jossa valitaan tällainen itsenäinen suoja, kuuluu mielestäni direktiivin 2000/78 8 artiklan soveltamisalaan.

56. Tässä yhteydessä on tärkeää ymmärtää, että jos direktiivin 2000/78 8 artiklassa tunnustettu harkintavalta rajoittuisi ainoastaan välillisen syrjinnän perustelemisen vaiheeseen, kuten unionin tuomioistuin on jo todennut tuomiossa WABE, eikä sitä sovellettaisi muihin osatekijöihin, jotka saattavat vaikuttaa vertailussa käytettävän henkilöiden piirin määrittelemiseen, jäsenvaltioita voitaisiin estää päättämästä uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia koskevista arkaluonteisista ja oikeutetuista näkökohdista, jotka viime kädessä määrittävät sen yhtenäisyyden tai moninaisuuden tason, jonka ne haluavat ottaa käyttöön – tai säilyttää – yhteiskunnassaan. Direktiivin 2000/78, jossa säädetään vähimmäisvaatimuksista yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskeville säännöille, tarkoituksena ei nähdäkseni ole estää jäsenvaltioita tekemästä tällaisia valintoja.

a) Uskontoon ja uskonnollisiin vakaumuksiin perustuvan syrjintäkiellon perustana oleva eetos

57. Tässä ratkaisuehdotuksessa olen selittänyt, miten uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten itsenäinen suojelu saattaa todennäköisesti johtaa siihen, että sisäisen neutraalisuussäännön katsotaan ryhmän sisäisen vertailun yhteydessä liittyvän erottamattomasti tähän suojeluperusteeseen, kun sitä sovelletaan työntekijöihin, joita koskevat uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet.[57] Kyseisen säännön katsottaisiin sitten todennäköisesti johtavan näiden

[57] Ks. tämän ratkaisuehdotuksen 42 kohta.

työntekijöiden erilaiseen kohteluun (joka on kielletty välittömänä syrjintänä), sikäli kuin he eivät pystyisi täyttämään sen vaatimuksia, elleivät he luovu uskontonsa asettamien velvoitteiden noudattamisesta.

58. Olen myös huomauttanut, että niiden teknisten oikeudellisten näkökohtien lisäksi, jotka seuraavat siitä, että sisäisen neutraalisuussäännön todetaan merkitsevän välitöntä tai välillistä syrjintää, välitön syrjintä noudattaa lähestymistapaa, joka kieltää eriarvoisen kohtelun lähtökohtaisesti, ja siihen sovelletaan ainoastaan suljettua oikeuttamisperusteiden järjestelmää, johon kuuluvat esimerkiksi yleinen turvallisuus, rikollisuuden estäminen, työhön liittyvät vaatimukset ja positiivinen toiminta. Sitä vastoin välillinen syrjintä noudattaa enemmän seurauksiin keskittyvää lähestymistapaa, koska se mahdollistaa syrjinnän oikeuttamisen keskenään vastakkaisten oikeuksien ja vapauksien, nimittäin yhtäältä elinkeinovapauden ja toisaalta ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapauden, keskinäisen punninnan perusteella. On tapauksia, joissa elinkeinovapaus on etusijalla ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapauteen nähden.

59. Lisään vielä, että sen toteaminen, että sisäinen neutraalisuussääntö johtaa joko välittömään syrjintään tai vaihtoehtoisesti välilliseen syrjintään, perustuu myös kahteen keskenään vastakkaiseen näkemykseen siitä, miten käsitellään uskontoon tai uskonnollisiin vakaumuksiin perustuviin eroihin kohdistuvia ennakkoluuloja yhteiskunnassa. Välitöntä syrjintää koskeva lähestymistapa perustuu pohjimmiltaan näiden erojen normalisointiin työpaikalla ennakkoluulojen tiukemman silmälläpidon avulla. Se poikkeaa siitä olettamasta, että uskontoon ja uskonnollisiin vakaumuksiin perustuvia eroja on parempi käsitellä edistämällä suvaitsevaisuutta ja kunnioitusta, mikä puolestaan johtaa suuremman moninaisuuden hyväksymiseen. Välillistä syrjintää koskevassa lähestymistavassa sitä vastoin oletetaan, että on suvaittava tietynasteisia yleisön ennakkoluuloja uskonnollisia eroja kohtaan,[58] jos osoitetaan, että kyseiselle yritykselle voisi muuten aiheutua vakavia kielteisiä taloudellisia seurauksia.[59] Tässä yhteydessä katsotaan, että uskontoon ja uskonnollisiin vakaumuksiin perustuvia eroja on parempi käsitellä työpaikalla edistämällä yhtenäisyyttä, mikä tapahtuu ottamalla käyttöön sisäisestä neutraalisuussäännöstä seuraava yleinen kielto.

60. Tarkoituksenani ei ole tässä ratkaisuehdotuksessa väittää, mikä on asianmukaisin tapa ilmaista – kuten edellä tämän ratkaisuehdotuksen 44 kohdassa jo huomautettiin – uskontoon tai uskonnollisiin vakaumuksiin perustuvan syrjinnän vastaisen lainsäädännön perustana oleva *eetos*. Aiemmat näkökohdat kuitenkin osoittavat, että uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten suojelu itsenäisenä syrjintäperusteena vaikuttaa asemaan, joka uskonnolle ja uskonnollisille vakaumuksille annetaan jäsenvaltioissa erityisesti yhtenäisyyden tai moninaisuuden kannalta. Sen vuoksi direktiivin 2000/78 8 artiklaa on mielestäni tulkittava siten, että siinä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön tällainen itsenäinen suoja keinona legitiimisti määrittää ensinnäkin, pitäisikö työntekijöitä, joita uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet koskevat, lähtökohtaisesti olla asettamatta sellaiseen tilanteeseen, jossa he voivat joutua valitsemaan uskontoonsa perustuvien velvoitteiden noudattamisen ja työpaikkansa säilymisen välillä. Toiseksi jäsenvaltioilla on myös oltava toimivalta määritellä tapa, jolla ne haluavat torjua uskontoon tai uskonnollisiin vakaumuksiin perustuviin eroihin kohdistuvia ennakkoluuloja työpaikalla.

[58] Ks. tältä osin tuomio WABE (65 kohta). Pääasiallisesti asiakkaiden toiveiden mukaisten tietynasteisten ennakkoluulojen suvaitsemista koskeva olettama on ilmeinen jopa unionin tuomioistuimelle, kun viitataan mahdollisuuteen sijoittaa islaminuskon mukaista huivia käyttävä työntekijä yrityksen tiloihin, joissa hän ei ole suoraan tekemisissä asiakkaiden kanssa. Ks. tuomio G4S Secure Solutions (42 kohta) ja tuomio WABE (69 kohta).

[59] Tuomio WABE (67 kohta).

b) Uskonto ja uskonnolliset vakaumukset ”erottamattomana ominaisuutena”

61. Toinen legitiimi tekijä, johon jäsenvaltioiden olisi voitava ottaa kantaa ja joka liittyy läheisesti edelliseen, on se, onko uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia pidettävä henkilöiden ”erottamattomana ominaisuutena”.

62. Ei nimittäin voida sulkea pois, että uskonnon ja siihen liittyvien velvoitteiden voidaan mieltää tietyissä jäsenvaltioissa liittyvän niin läheisesti henkilöön, että ne ansaitsevat suojaa henkilön erottamattomana ominaisuutena. Tässä yhteydessä työntekijää, jonka tapauksessa sisäinen neutraalisuussääntö edellyttää hänen uskonsa mukaisten pukeutumisvelvoitteiden noudattamatta jättämistä ehtona työpaikan säilyttämiselle, voitaisiin katsoa suojeltavan paremmin lähestymistavalla, jossa tällaisen säännön katsotaan liittyvän erottamattomasti uskontoa koskevaan syrjintäperusteeseen, jota tarkastellaan itsenäisesti, ja näin ollen sitä voitaisiin pitää eriarvoisena kohteluna, joka on kiellettyä välittömänä syrjintänä. Tältä osin on kiinnitettävä huomiota siihen, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan uskonnollisten velvoitteiden erityinen sisältö, mukaan lukien vaatteita koskevat velvoitteet ja niiden pakollisuus, perustuu arviointiin, jonka vain kansalliset tuomioistuimet voivat suorittaa. [60]

63. Huomautan, että direktiivin 2000/78 mukaisesti unionin tuomioistuin on hyväksynyt tällaisen suoran suojelun syrjinnältä tapauksissa, joissa kyseinen henkilö ei pystynyt luopumaan erottamattomasta ominaisuudestaan, kuten iästä [61] tai seksuaalisesta suuntautumisesta [62]. Esimerkiksi tuomiossa Hay unionin tuomioistuin totesi, että erilainen kohtelu, joka perustuu työntekijöiden aviosäätyyn, vaikkei nimenomaisesti heidän seksuaaliseen suuntautumiseensa, merkitsee silti välitöntä syrjintää silloin, kun homoseksuaalisille työntekijöille on sen takia, että avioliitto on varattu eri sukupuolta oleville henkilöille, mahdotonta täyttää edellytystä, joka on tarpeen vaaditun edun saamiseksi [63].

64. Ottaen huomioon, että uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia voidaan pitää ominaisuutena, joka on erottamaton henkilön olemuksesta, jäsenvaltiot voivat mielestäni direktiivin 2000/78 8 artiklan nojalla oikeutetusti edistää samankaltaista lähestymistapaa kuin se, jonka unionin tuomioistuin omaksui tuomiossa Hay, ja antaa suoraa suojaa työntekijöille, joita uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet koskevat, suojaamalla uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia itsenäisenä syrjintäperusteena. Vaikka tuomiossa WABE päädyttiinkin toiseen lopputulokseen direktiivissä 2000/78 (etenkin sen 1 artiklassa ja 2 artiklan 2 kohdassa) säädettyjen vähimmäisvaatimusten tulkintakontekstissa, kehotan unionin tuomioistuinta katsomaan, että tämä on näkökohta, jota voidaan lähestyä erilaisista ja hyvin arkaluonteisista näkökulmista, jotka viime kädessä riippuvat uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten konkreettisesta merkityksestä yksilöille kussakin jäsenvaltiossa. En löydä perusteluja näkemykselle, jonka mukaan antaessaan direktiivin 2000/78 ja erityisesti sen 8 artiklan unionin lainsäätäjän tarkoituksena oli estää jäsenvaltioita päättämästä tällaisesta näkökohdasta.

[60] Ibid., 46 kohta.

[61] Ks. esim. tuomio 12.10.2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, 49 kohta).

[62] Ks. tältä osin tuomio 1.4.2008, Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, 73 kohta) ja tuomio 10.5.2011, Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, 52 kohta). Ks. myös vastaava lähestymistapa tuomiossa 10.7.2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397, 28 kohta), joka koski rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/43/EY (EYVL 2000, L 180, s. 22) mukaista rotuun perustuvan syrjinnän kieltoa.

[63] Tuomio 12.12.2013, Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, 44 kohta).

c) ”Erityistä haittaa” koskeva käsitys

65. Lopuksi myös edellisiin näkökohtiin liittyvänä seikkana on todettava, että jäsenvaltioiden on edelleenkin voitava poiketa käsityksestä, jonka mukaan työntekijöille, joita koskevat uskonnolliset pukeutumisvelvoitteet, aiheutuu – tuomiossa WABE käytettyä nimenomaista sanamuotoa lainatakseni – ”*erityistä haittaa*”, kun heihin sovelletaan sisäistä neutraalisuussääntöä. Tällaisesta sisäisen neutraalisuussäännön aiheuttaman rasitteen arvioinnista ei nimittäin välttämättä olla samaa mieltä tietyissä tapauksissa, joissa jäsenvaltiot voivat sen sijaan pitää sitä esteenä työmarkkinoille pääsylle ja siten keinona edistää sellaisten työntekijöiden poissulkemista, jotka ovat velvollisia noudattamaan kyseisiä velvoitteita. Saanen korostaa tältä osin, että työlle, ammatille ja ammatilliselle koulutukselle, joita direktiivi 2000/78 koskee, voidaan asettaa vaatimuksia, joista aiheutuu muutakin kuin aineellista haittaa ja joihin sisältyy epäkohtia, jotka liittyvät yhteiskunnalliseen elämään osallistumiseen sekä moninaisuuden ja erilaisuuden tunnustamiseen.[64]

66. Esimerkkinä voidaan todeta, että jos työnantajat ottavat sisäisiä neutraalisuussääntöjä käyttöön yleisenä käytäntönä, musliminaisille voi todellisuudessa aiheutua paitsi ”*erityistä haittaa*” myös erittäin epäedullinen asema työmarkkinoille pääsyssä. Tämä voi puolestaan johtaa siihen, että he jäävät työmarkkinoiden, jotka edistävät henkilökohtaista kehitystä ja yhteiskuntaan integroitumista, ulkopuolelle, mikä johtaa uskontoa laajempaan ja myös sukupuoleen ulottuvaan syrjintään.[65] Vaikka onkin kansallisten tuomioistuinten tehtävä esittää tarvittavat toteamukset sen määrittämiseksi, tukevatko asian tosiseikat näitä mahdollisia ongelmia,[66] mielestäni on tärkeää korostaa, että kaksinkertainen syrjintä on todellinen mahdollisuus, jota jäsenvaltiot voivat oikeutetusti käsitellä parantamalla uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten suojan tasoa – itsenäisenä syrjintäperusteena – direktiivin 2000/78 8 artiklan nojalla.

3. Uskonnon ja uskonnollisten vakaumusten itsenäinen suojelu edullisempana säännöksenä

67. Edellä esitetyn perusteella on katsottava, että kansallista lainsäädäntöä on pidettävä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamisen kannalta direktiivin 2000/78 8 artiklassa tarkoitettuna edullisempana säännöksenä, kun se koskee paitsi välilliseen syrjintään sovellettavan oikeuttamisperusteen tarkastelua myös syrjinnän olemassaolon arviointia ja siten sen toteamista, esiintyykö tietyssä tapauksessa välitöntä vai välillistä syrjintää. Tähän kuuluu kansallinen lainsäädäntö, jossa direktiivin 2000/78 täytäntöönpanon yhteydessä annetaan uskonnolle ja uskonnollisille vakaumuksille itsenäistä suojaa yhtenä syrjintäperusteena. Tällainen lähestymistapa ei vaaranna direktiivin 2000/78 perustaa, ja kyseinen direktiivi on, kuten unionin tuomioistuin on myöntänyt, ymmärrettävä välineeksi, jonka ansiosta jäsenvaltiot voivat tehdä oikeutettuja valintoja, jotka koskevat uskonnolle ja uskonnollisille vakaumuksille niiden järjestelmissä annettavaa asemaa. Tällainen lähestymistapa ei heikennä tuomioita G4S Secure Solutions ja WABE eikä unionin oikeuden ensisijaisuuden periaatetta, koska molemmat tuomiot koskevat direktiivin 2000/78 – jossa säädetään vähimmäisvaatimuksista syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa – 1 artiklan ja 2 artiklan 2 kohdan tulkintaa eikä niissä siten suljeta pois mahdollisuutta antaa saman direktiivin 8 artiklan nojalla korkeampitasoista suojaa eriarvoiselta kohtelulta.

64 Em. Xenidis, R., s. 1653.

65 Ks. tältä osin em. Sharpston, E., 269 kohta.

66 Pääasian oikeudenkäynnissä kyseessä olevasta asiasta ks. edellä tämän ratkaisuehdotuksen alaviite 19.

D Yleinen syrjinnäntorjuntalaki

68. Edellä esittämieni perustelujen mukaan direktiivin 2000/78 8 artiklaa on tulkittava siten, että jäsenvaltiot voivat panna kyseisen direktiivin täytäntöön suojelemalla uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia itsenäisenä syrjintäperusteena. Tässä vaiheessa on lisättävä, että tätä varten kansallisen lainsäätäjän on käsiteltävä tätä eriyttämistä antaessaan – tai muuttaessaan myöhemmin – lainsäädäntöä, jolla direktiivi 2000/78 pannaan täytäntöön jäsenvaltiossa.

69. Käsiteltävässä asiassa on siten tutkittava, onko direktiivi 2000/78 saatettu osaksi Belgian oikeutta siten, että uskonto ja uskonnolliset vakaumukset muodostavat filosofisista ja hengellisistä vakaumuksista erillisen itsenäisen syrjintäperusteen.

70. Tältä osin on muistutettava, että direktiivi 2000/78 on saatettu osaksi Belgian oikeutta yleisellä syrjinnäntorjuntalailla. Sen tarkoituksena on luoda yleiset puitteet syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa.[67]

71. Suojatut kriteerit luetellaan yleisen syrjinnäntorjuntalain 4 §:n 4 momentissa,[68] jossa mainitaan ikä, seksuaalinen suuntautuminen, siviilisääty, syntyperä, varallisuus, uskonnollinen tai filosofinen vakaumus, poliittinen vakaumus, ammattiliittotoimintaan liittyvä vakaumus, kieli, nykyinen tai tuleva terveydentila, vammaisuus, fyysinen tai geneettinen ominaisuus ja yhteiskunnallinen alkuperä.

72. Huomautan yhtäältä, että yleisen syrjinnäntorjuntalain 4 §:n 4 momentissa käytetään sanamuotoa, joka on lähes sama kuin direktiivin 2000/78 1 artiklassa, kun siinä viitataan uskontoa ja filosofista vakaumusta koskevaan syrjintäperusteeseen. Molemmat on sijoitettu yhteen suojattujen kriteerien luettelossa, ja niitä erottaa ainoastaan tai-konjunktio. Yleisen syrjinnäntorjuntalain 8 §:ssä käytetään samaa sanamuotoa, kun siinä säädetään, että välitön erottelu, joka perustuu muun muassa ”uskonnolliseen tai filosofiseen vakaumukseen”, on oikeutettavissa ainoastaan todellisilla ja ratkaisevilla työhön liittyvillä vaatimuksilla.

73. Toisaalta yleisen syrjinnäntorjuntalain tarkastelu paljastaa, että Belgian lainsäätäjä erotti poliittisen vakaumuksen ja, myöhemmin, ammattiliittotoimintaan liittyvän vakaumuksen[69] erillisinä syrjintäperusteina yleisen syrjinnäntorjuntalain 4 §:n 4 momenttiin sisältyvässä luettelossa. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna vaikuttaa siltä, että vaikka Belgian lainsäätäjä päätti erottaa poliittisen vakaumuksen ja ammattiliittotoimintaan liittyvän vakaumuksen muista vakaumuksista, näin ei tehty uskonnollisten ja filosofisten vakaumusten välillä.

74. Näin ollen ennakkoratkaisupyynnössä annettujen tietojen perusteella on vaikea tehdä sellainen päätelmä, että – toisin kuin direktiivin 2000/78 1 artiklassa, sellaisena kuin unionin tuomioistuin on tulkinnut sitä tuomiossa WABE – Belgian lainsäätäjä mielsi yhtäältä uskonnon ja uskonnolliset vakaumukset ja toisaalta filosofiset vakaumukset erillisiksi syrjintäperusteiksi. Yleisessä syrjinnäntorjuntalaissa kummatkin vakaumustyypit vaikuttavat sitä vastoin tuomion WABE perustelujen valossa esiintyvän yhden ja saman syrjintäperusteen kahtena puolena.

75. Edellä esittämistäni toteamuksista seuraa, että koska uskonnollisia ja filosofisia vakaumuksia ei ole eroteltu toisistaan, säännöstä, jossa viitataan direktiivin 2000/78 täytäntöön panemiseksi annetun kansallisen lainsäädännön syrjintäperusteiden luettelossa ”uskonnolliseen tai filosofiseen

[67] Ks. tältä osin yleisen syrjinnäntorjuntalain 5 §.

[68] Ks. myös yleisen syrjinnäntorjuntalain 3 §.

[69] Moniteur Belge, 31.12.2009, s. 82925.

vakaumukseen”, ei voida tulkita siten, että nämä vakaumukset olisivat erillisiä suojattuja kriteerejä. Se olisi muutoin ristiriidassa unionin tuomioistuimen tuomiossa WABE[70] – jossa, kuten jo mainittiin, tulkittiin näitä käsitteitä, sellaisina kuin niistä säädetään direktiivin 2000/78 1 artiklassa – esittämien toteamusten kanssa. Samasta syystä direktiivin 2000/78 8 artiklaa ei voida pitää riittävänä perusteena pitää tätä kansallista säännöstä edullisempana säännöksenä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi. Näin ollen siinä ei sallita kansallisten tuomioistuinten tulkita sitä siten, että uskonnolliset ja filosofiset vakaumukset muodostaisivat erilliset syrjintäperusteet kansallisessa lainsäädännössä.

V Ratkaisuehdotus

76. Edellä esitetyn perusteella ehdotan, että unionin tuomioistuin vastaa Tribunal du travail francophone de Bruxellesin esittämään ennakkoratkaisukysymykseen seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 8 artiklaa on tulkittava siten, että jäsenvaltiot voivat panna kyseisen direktiivin täytäntöön siten, että ne suojaavat uskontoa ja uskonnollisia vakaumuksia itsenäisenä syrjintäperusteena.

Direktiivin 2000/78 8 artikla on kuitenkin esteenä sille, että säännöstä, jossa viitataan kyseisen direktiivin täytäntöönpanosta annetun kansallisen lainsäädännön sisältämässä syrjintäperusteiden luettelossa ”uskonnolliseen tai filosofiseen vakaumukseen”, tulkitaan siten, että se on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempi säännös ja että tämä tarkoittaa erityisesti sitä, että uskonnolliset ja filosofiset vakaumukset muodostavat erilliset suojaperusteet.

[70] Tuomio WABE (47 kohta).