



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

13 päivänä lokakuuta 2022*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevien yleisten puitteiden luominen – Uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kieltäminen – Yksityisen yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään kaikenlainen uskonnollisten, filosofisten tai poliittisten vakaumusten tunnustaminen työpaikalla – Kielto, joka kattaa puheet, pukeutumisen tai kyseisten vakaumusten kaiken muunlaisen tunnustamisen – Uskonnollissävyytteisen vaatteiden käyttäminen

Asiassa C-344/20,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka tribunal du travail francophone de Bruxelles (Brysselin ranskankielinen työoikeudellisten asioiden alioikeus, Belgia) on esittänyt 17.7.2020 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 27.7.2020, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

L.F.

vastaa

S.C.R.L.,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Prechal sekä tuomarit M. L. Arastay Sahún, F. Biltgen (esittelevä tuomari), N. Wahl ja J. Passer,

julkisasiamies: L. Medina,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- L.F., edustajanaan V. Van der Plancke, avocate,
- S.C.R.L., edustajanaan A. Kamp, avocate, ja T. Perdieu, advocaat,
- Belgian hallitus, asiamiehinnään C. Pochet, L. Van den Broeck ja M. Van Regemorter,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

- Puolan hallitus, asiamiehenään B. Majczyna,
- Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin ja M. Van Hoof,

kuultuaan julkisasiamiehen 28.4.2022 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 1 artiklan, 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan ja 8 artiklan 1 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain L.F. eli pääasian kantaja ja S.C.R.L. eli pääasian vastaaja, joka on rajavastuuosuuskunta, jonka päätoimintana on sosiaalisten asuntojen vuokraus ja hallinnointi, ja joka koskee sitä, että pääasian kantajan oma-aloitteista hakemusta harjoitteluun ei ole otettu huomioon, koska hän on kieltäytynyt noudattamasta S.C.R.L:n työntekijöilleen asettamaa kieltoa tunnustaa muun muassa pukeutumisella uskonnollisia, filosofisia tai poliittisia vakaumuksiaan.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Direktiivi 2000/78

- 3 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, kaikkinaisten 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 [oikeammin: seksuaaliseen] 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. – –”

4 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.”

5 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. Sovellessa 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.”

6 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;

--”

- 7 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.”

Belgian oikeus

- 8 Tiettyjen syrjintämuotojen torjumisesta 10.5.2007 annetulla lailla (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination; Moniteur belge 30.5.2007, s. 29016), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasiaan (jäljempänä yleinen syrjinnäntorjuntalaki), on tarkoitus saattaa direktiivi 2000/78 osaksi Belgian oikeutta.

- 9 Lain 3 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tämän lain tavoitteena on luoda jäljempänä 5 §:ssä tarkoitetuissa asioissa yleiset puitteet ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen, siviilisäätyn, syntyperään, varallisuuteen, uskonnolliseen tai filosofiseen vakaumukseen, poliittiseen vakaumukseen, kieleen, nykyiseen tai tulevaan terveydentilaan, vammaisuuteen, fyysiseen tai geneettiseen ominaisuuteen tai yhteiskunnalliseen alkuperään perustuvan syrjinnän torjumiselle.”

- 10 Lain 4 §:ssä, joka koskee määritelmiä, säädetään seuraavaa:

”Tätä lakia sovellettaessa tarkoitetaan

--

4° suojatuilla kriteereillä: ikää, seksuaalista suuntautumista, siviilisäätystä, syntyperää, varallisuutta, uskonnollista tai filosofista vakaumusta, poliittista vakaumusta, kieltä, nykyistä tai tulevaa terveydentilaa, vammaisuutta, fyysistä tai geneettistä ominaisuutta tai yhteiskunnallista alkuperää

--

6° välittömällä erottelulla: tilannetta, jossa jonkin suojatun kriteerin perusteella henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa

7° välittömällä syrjinnällä: johonkin suojattuun kriteeriin perustuvaa välitöntä erottelua, jota ei voida oikeuttaa II osaston säännösten perusteella

--”

- 11 Saman lain 5 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Tätä lakia sovelletaan kieliyhteisöjen tai hallintoalueiden toimivaltaan kuuluvia asioita lukuun ottamatta kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkiset elimet mukaan lukien

--”

12 Yleisen syrjinnäntorjuntalain 7 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kaikenlaista välitöntä erottelua jonkin 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.”

13 Kyseisen lain 8 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Poiketen siitä, mitä edellä 7 §:ssä säädetään, ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskonnolliseen tai filosofiseen vakaumukseen tai vammaisuuteen perustuva välitön erottelu edellä 5 §:n 1 momentin 4°, 5° ja 7° kohdassa tarkoitetuilla aloilla voidaan oikeuttaa ainoastaan todellisilla ja ratkaisevilla työhön liittyvillä vaatimuksilla, sanotun kuitenkin rajoittamatta tämän osaston muiden säännösten soveltamista.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

14 Pääasian kantaja, joka tunnustaa islaminuskkoa ja käyttää islamilaista huivia, osoitti 14.3.2018 ammatillisen toimistotekniikkakoulutuksensa yhteydessä S.C.R.L:lle oma-aloitteisen hakemuksen kuuden viikon palkattoman harjoittelun suorittamiseksi siellä.

15 Pääasian kantaja oli 22.3.2018 S.C.R.L:n vastuuhenkilöiden kanssa käydyssä haastattelussa, jonka päätteeksi nämä ilmoittivat suhtautuvansa myönteisesti kantajan hakemukseen ja tiedustelivat tältä, voisiko hän suostua noudattamaan S.C.R.L:ssä noudatettavaa neutraalisuussääntöä.

16 Tämä neutraalisuussääntö sisältyy S.C.R.L:n työpaikkasääntöjen 46 §:ään, jonka mukaan ”työntekijöiden on sitouduttava noudattamaan yrityksen omaksumaa ehdotonta neutraalisuuden käytäntöä, [joten] heidän on – – varmistettava, etteivät he mitenkään suullisesti tai pukeutumisellaan taikka millään muulla tavalla tunnusta mitään uskonnollisia, filosofisia tai poliittisia vakaumuksiaan”.

17 Pääasian kantaja ilmoitti S.C.R.L:n vastuuhenkilöille kieltäytyvänsä poistamasta huiviaan ja noudattamasta kyseistä neutraalisuussääntöä.

18 Pääasian kantajan hakemus ei johtanut mihinkään jatkotoimenpiteisiin, joten hän esitti huhtikuussa 2018 uudestaan harjoitteluhakemuksensa S.C.R.L:lle ja ehdotti käyttävänsä toisentyyppistä päähinettä. Vastauksena tähän uuteen hakemukseen S.C.R.L. ilmoitti hänelle, ettei se voinut tarjota hänelle kyseistä harjoittelupaikkaa, koska sen toimitiloissa ei sallittu minkäänlaisia päähineitä – olipa kyseessä lippalakki, pipo tai huivi.

19 Toukokuussa 2019 syrjinnän torjunnassa toimivaltaiselle riippumattomalle julkiselle elimelle syrjinnästä ilmoituksen tehtyään ja tämän elimen ja S.C.R.L:n käytyä keskenään asiasta kirjeenvaihtoa pääasian kantaja nosti ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa kieltokanteen. Tällä kanteella hän arvostelee harjoittelua koskevan sopimuksen tekemättä jättämistä, jonka hän katsoo perustuvan välittömästi tai välillisesti uskonnolliseen vakaumukseen, ja pyrkii saamaan todetuksi, että S.C.R.L. on rikkonut muun muassa yleisen syrjinnäntorjuntalain säännöksiä.

20 Ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa S.C.R.L. esittää 14.3.2017 annettuun tuomioon G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) tukeutuen, että sen työpaikkasäännöt eivät aiheuta välitöntä syrjintää, koska niissä kohdellaan kaikkia yrityksen työntekijöitä keskenään

identtisesti velvoittamalla heidät yleisesti ja erotuksetta noudattamaan muun muassa pukeutumisessaan sellaista neutraalisuutta, joka on esteenä heidän uskonnollisten, filosofisten tai poliittisten vakaumustensa näkyvien tunnusmerkkien käyttämiselle.

- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin, joka on tietoinen 14.3.2017 annetun tuomion G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) ja 14.3.2017 annetun tuomion Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204) olemassaolosta, katsoo, että unionin tuomioistuimen näistä tuomioista ensin mainitussa omaksuma tulkinta välittömän syrjinnän käsitteestä on hyvin ongelmallinen. Kyseinen tuomioistuin on epävarma muun muassa siitä kansallisten tuomioistuinten toimivaltaan kuuluvasta arvioinnista, joka koskee tilanteiden keskinäistä vertailukelpoisuutta. Niinpä sen mielestä on erotettava tarkasti toisistaan yhtäältä unionin tuomioistuimelle kuuluva tulkintavalta ja toisaalta asianomaisen kansallisen tuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan kuuluva oikeussääntöjen soveltaminen käsiteltävänä olevan asian tosiseikkoihin. Se katsoo, että unionin tuomioistuin tukeutui 14.3.2017 antamassaan tuomiossa G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) toteamukseen sisäisen säännön, jolla kiellettiin poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttö työpaikalla, yleisestä ja erotuksettomasta soveltamisesta mutta että se ei sulkenut pois sitä, että sellaisten seikkojen perusteella, joita sillä ei ollut tiedossaan, kyseisen säännön soveltaminen asianomaiseen henkilöön voisi poiketa sen soveltamisesta muihin työntekijöihin. Mainitun tuomion tuomiolauselmassa ei esitetä tätä tärkeää nyanssia, joten herää kysymys siitä, onko kansallisella tuomioistuimella vielä jäljellä harkintavaltaa vai onko se täysin vailla mahdollisuutta arvioida konkreettisesti tilanteiden keskinäistä vertailukelpoisuutta silloin, kun sen on tarkoitus tutkia yksityisen yrityksen sellaisen sisäisen säännön syrjivyyttä, jolla kielletään kaikkien poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttö työpaikalla.
- 22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii lisäksi, oliko unionin tuomioistuimen tarkoituksena 14.3.2017 antamassaan tuomiossa G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) ja 14.3.2017 antamassaan tuomiossa Bougnaoui ja ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204) vahvistaa vain yksi suojattu uskonnollisten vakaumusten, filosofisten vakaumusten ja poliittisten vakaumusten kriteeri, jolloin näitä kriteerejä ei olisi tarpeen erottaa toisistaan. Tämä merkitsisi direktiivin 2000/78 1 artiklan tulkintamista siten, että tässä artiklassa tarkoitettu ”uskonto tai vakaumus” ovat yhden ja saman suojatun kriteerin kaksi eri puolta. Jos uskonto olisi asetettava samalle tasolle kuin muut kuin uskonnolliset vakaumukset, tämä rajoittaisi merkittävästi vertailuhenkilön etsinnän alaa tutkittaessa tilanteiden keskinäistä vertailukelpoisuutta välittömän syrjinnän olemassaolon arvioinnin yhteydessä. Tämä tarkoittaisi nimittäin sitä, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaista sisäistä sääntöä tarkasteltaessa työntekijää, joka vetoaa uskonnolliseen vakaumukseen, ei voida verrata työntekijään, jolla on filosofisia vakaumuksia tai poliittisia vakaumuksia. Tällainen pohdinta nostaa esille toisenkin pohdinnan, nimittäin pohdinnan siitä, voidaanko kansallisia säännöksiä, joissa annetaan erillistä suojaa uskonnollisille vakaumuksille, filosofisille vakaumuksille ja poliittisille vakaumuksille ja joissa siis pyritään vahvistamaan tämän suojan tasoa korostamalla kunkin tällaisen vakaumuksen erityispiirteitä ja tekemällä niistä näkyvämpiä, pitää direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina sellaisina kansallisina säännöksinä, ”jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset”. Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa lopuksi muutamia tosiasiallisia kriteerejä, joita se pitää merkityksellisinä sen selvittämiseksi, merkitseekö jokin erilainen kohtelu välitöntä syrjintää.

23 Tässä tilanteessa tribunal du travail francophone de Bruxelles (Brysselin ranskankielinen työtuomioistuin, Belgia) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko [direktiivin 2000/78] 1 artiklaa tulkittava siten, että uskonto ja vakaumukset ovat saman suojellun kriteerin kaksi eri puolta, vai päinvastoin siten, että uskonto ja vakaumukset muodostavat erilliset kriteerit eli yhtäältä uskonnon kriteerin, johon sisältyy siihen liittyvä vakaumus, ja toisaalta kaikenlaisten vakaumusten kriteerin?
- 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 syrjinnätorjuntalain] 4 §:n 4 momentin kaltaista kansallisen oikeuden sääntöä siten, että uskonnolliset, filosofiset ja poliittiset vakaumukset ovat erillisiä suojattuja kriteerejä?
- 3) Voidaanko [direktiivin 2000/78] 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa tulkita siten, että yrityksen työpaikkasääntöihin sisältyvä sääntö, jolla kielletään työntekijöitä ”mitenkään suullisesti tai pukeutumisellaan taikka millään muulla tavalla tunnusta[masta] mitään uskonnollisia, filosofisia tai poliittisia vakaumuksiaan”, merkitsee välitöntä syrjintää, kun tämän sisäisen säännön konkreettisesta soveltamisesta seuraa, että
 - a) työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (uskonnollissävyytteistä) tunnusmerkkiä, nyt käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka ei tunnusta mitään uskontoa, jolla ei ole mitään filosofista vakaumusta ja joka ei ole mitenkään poliittisesti sitoutunut ja jolla ei siis ole mitään tarvetta käyttää minkäänlaisia poliittisia, filosofisia tai uskonnollisia tunnusmerkkejä?
 - b) työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (uskonnollissävyytteistä) tunnusmerkkiä, nyt käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla on jokin filosofinen tai poliittinen vakaumus mutta jolle ei ole juurikaan tai lainkaan tarpeen ilmaista kyseistä vakaumusta julkisesti käyttämällä (uskonnollissävyytteistä) tunnusmerkkiä?
 - c) työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (uskonnollissävyytteistä) tunnusmerkkiä, nyt käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka tunnustaa toista uskontoa tai jopa samaa uskontoa, mutta jolla ei ole juurikaan tai lainkaan tarpeen ilmaista kyseistä uskontoa julkisesti käyttämällä (uskonnollissävyytteistä) tunnusmerkkiä?
 - d) kun lähdetään toteamuksesta, jonka mukaan vakaumus ei välttämättä ole luonteeltaan uskonnollinen, filosofinen tai poliittinen ja että se voisi olla myös muunlainen (taiteellinen, esteettinen, urheilullinen, musikaalinen jne.), työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (uskonnollissävyytteistä) tunnusmerkkiä, nyt käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla olisi muita vakaumuksia kuin uskonnollinen, filosofinen tai poliittinen vakaumus ja joka ilmaisisi tätä pukeutumisellaan?
 - e) kun lähdetään periaatteesta, jonka mukaan uskonnollisten vakaumusten tunnustamisen vapauden negatiivinen aspekti merkitsee myös sitä, että henkilöä ei voida velvoittaa paljastamaan kuulumistaan johonkin uskontokuntaan tai uskonnollista vakaumustaan, työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä huivia, joka ei ole sellaisenaan tämän uskonnon yksiselitteinen symboli, kun otetaan huomioon, että toinen työntekijä voisi valita käyttää huivia esteettisistä, kulttuurisista tai jopa terveydellisistä

syistä eikä kyseinen huivi välttämättä eroa tavallisesta bandanahuivista, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, joka tunnustaisi suullisesti uskonnollista, filosofista tai poliittista vakaumustaan, koska huivia käyttävän työntekijän osalta tästä aiheutuu vieläkin vakavampaa haittaa [ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen] 9 artiklan 1 kappaleen mukaiselle uskonnonvapaudelle, koska – jollei ennakkoluuloille anneta tilaa – huivin vakaumusta koskeva merkitys ei ole selvä ja se voidaan tuoda esiin useimmiten vain, jos huivin käyttäjä joutuu paljastamaan perustelunsa työnantajalleen?

- f) työntekijää, joka aikoo käyttää uskonnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi (uskonnollissävyytteistä) tunnusmerkkiä, nyt käsiteltävässä asiassa huivia, kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista työntekijää, jolla on sama vakaumus ja joka päättäisi tunnustaa sitä parralla (mitä ei ole nimenomaisesti kielletty nyt kyseessä olevalla sisäisellä säännöllä, toisin kuin pukeutumiseen liittyviä tunnusmerkkejä)?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 1 artiklaa tulkittava siten, että siinä olevat sanat ”uskonto tai vakaumus” muodostavat yhden ja ainoan syrjintäperusteen, vai tarkoitetaanko näillä sanoilla päinvastoin erillisiä syrjintäperusteita.
- 25 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on korostettava, että direktiivin 2000/78 1 artiklassa mainitaan samalla tavoin sekä ”uskonto” että ”vakaumus”, samoin kuin unionin primaarioikeuden eri määräysten sanamuodossa, kuten SEUT 19 artiklassa, jonka sanamuodon mukaan unionin lainsäätävä voi toteuttaa tarvittavat toimenpiteet muun muassa ”uskontoon tai vakaumukseen” perustuvan syrjinnän torjumiseksi, ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklassa, jossa mainittuihin syrjintäperusteisiin kuuluvat ”uskonto tai vakaumus” (ks. vastaavasti tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 47 kohta).
- 26 Unionin tuomioistuin on päätellyt tästä, että direktiiviä 2000/78 sovellettaessa sanoja ”uskonto” ja ”vakaumus” on pidettävä ”yhden ja saman syrjintäperusteen kahtena puolena” (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 47 kohta).
- 27 Tässä oikeuskäytännössä katsotaan, että – 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 (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 47 kohta).
- 28 Pääasiassa kyseessä olevissa työpaikkasäännöissä mainittujen vakaumusten osalta käytetystä ilmaisusta ”mitään” on riittävää todeta, että direktiivissä 2000/78 taattu suoja syrjinnältä kattaa ainoastaan perusteet, jotka mainitaan tyhjentävästi tämän direktiivin 1 artiklassa, joten tämä direktiivi ei kata poliittisia tai ammattiliittotoimintaan liittyviä vakaumuksia eikä myöskään taiteellisia, urheilullisia, esteettisiä tai muita vakaumuksia tai mieltymyksiä. Sitä, että jäsenvaltiot suojaavat näitä vakaumuksia, ei siis säännellä kyseisen direktiivin säännöksillä.

- 29 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 1 artiklaa on tulkittava siten, että siinä olevat sanat ”uskonto tai vakaumus” muodostavat yhden ja ainoan syrjintäperusteen, joka kattaa sekä uskonnolliset vakaumukset että filosofiset tai hengelliset vakaumukset.

Kolmas ennakkoratkaisukysymys

- 30 Kolmannella kysymyksellään, joka on tutkittava toiseksi, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa tulkittava siten, että yrityksen työpaikkasääntöihin sisältyvä sääntö, jolla kielletään työntekijöitä suullisesti tai pukeutumisellaan taikka millään muulla tavalla tunnustamasta mitään uskonnollisia, filosofisia tai poliittisia vakaumuksiaan, merkitsee sellaisten työntekijöiden osalta, jotka aikovat käyttää uskonnon- ja omantunnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi uskonnollissävyytteistä tunnusmerkkiä tai vaatetta, kyseisessä direktiivissä tarkoitettua ”uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa” välitöntä syrjintää.
- 31 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on muistutettava, että unionin tuomioistuin on kyllä katsonut, että yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään vain huomiota herättävien suurikokoisten muiden muassa uskonnollisten tai maailmankatsomuksellisten vakaumusten tunnusmerkkien käyttö, voi merkitä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää tapauksissa, joissa tällainen peruste liittyy erottamattomasti yhteen tai useampaan tiettyyn uskontoon tai vakaumukseen (ks. vastaavasti tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 72 ja 73 kohta).
- 32 Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimelle esitetty kysymys koskee kuitenkin sääntöä, jolla ei kielletä huomiota herättävien suurikokoisten tunnusmerkkien käyttöä vaan poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten vakaumusten kaikkien näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla.
- 33 Unionin tuomioistuin on kuitenkin myös toistuvasti katsonut, että kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että yksityisen yrityksen sisäinen sääntö, jolla kielletään poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten vakaumusten kaikkien näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, ei merkitse mainituissa säännöksessä tarkoitettua ”uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa” välitöntä syrjintää, kun siinä tarkoitetaan erotuksetta kaikkea tällaisten vakaumusten tunnustamista ja kohdellaan samalla tavoin kaikkia yrityksen työntekijöitä, koska sillä veloitetaan heidät 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 ja tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 52 kohta).
- 34 Tämän osalta unionin tuomioistuin on täsmentänyt, että koska jokaisella voi olla joko uskonto tai uskonnollisia, filosofisia tai hengellisiä vakaumuksia, tällaisella säännöllä ei, kunhan sitä sovelletaan yleisesti ja erotuksetta, oteta käyttöön uskontoon tai kyseisiin vakaumuksiin erottamattomasti liittyvään perusteeseen perustuvaa erilaista kohtelua (ks. vastaavasti tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 52 kohta).
- 35 Tämän päätelmän tehdessään unionin tuomioistuin on palauttanut mieleen, 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 ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyn yleissopimuksen 9 artiklassa taattua oikeutta ja että perusoikeuskirjan 52 artiklan 3 kohdan mukaan sen merkitys

ja ulottuvuus ovat samat kuin viimeksi mainitulla oikeudella (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 48 kohta). Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan kyseisen yleissopimuksen 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 elämäntapojensa 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 tuomio 15.2.2001, Dahlab v. Sveitsi, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

- 36 Tältä osin on lisättävä, että unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, ettei ole väitetty, ettei S.C.R.L. olisi soveltanut pääasiassa kyseessä olevia työpaikkasääntöjä yleisesti ja erotuksetta tai että pääasian kantajaa olisi kohdeltu eri tavalla kuin ketä tahansa muuta työntekijää, joka olisi tunnustanut uskontoaan tai uskonnollisia tai filosofisia vakaumuksiaan käyttämällä näkyvästi niitä ilmentäviä tunnusmerkkejä tai vaatteita tai tunnustanut niitä muulla tavalla.
- 37 Unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee myös, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen sisäinen sääntö voi merkitä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvaa erilaista kohtelua, jos osoitetaan, että kyseisen säännön sisältämä näennäisesti puolueeton velvollisuus johtaa tosiasiallisesti siihen, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan, minkä tarkastaminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen tehtävänä (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 34 kohta ja tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 59 kohta).
- 38 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan mukaan tällainen erilainen kohtelu ei kuitenkaan merkitsisi tämän direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää, jos se olisi puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja jos tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot olivat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- 39 Oikeutetun tavoitteen olemassaoloa koskevasta edellytyksestä on todettava, että työnantajan halua osoittaa suhteissa sekä julkisiin että yksityisiin asiakkaisiin poliittista, filosofista tai uskonnollista neutraliteettia voidaan pitää oikeutettuna. Työnantajan halu antaa neutraali kuva asiakkaisiin nähden liittyy nimittäin perusoikeuskirjan 16 artiklassa tunnustettuun elinkeinovapauteen ja on lähtökohtaisesti oikeutettu erityisesti, kun työnantaja saattaa tähän tavoitteeseen pyrkimiseen osallisiksi vain työntekijät, joiden oletetaan joutuvan kontaktiin työnantajan asiakkaiden kanssa (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 63 kohta).
- 40 Unionin tuomioistuin on kuitenkin myös täsmentänyt, että vaikka pelkkä 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, joka sen on näytettävä toteen (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 64 kohta).

- 41 Tämän tulkinnan taustalla on pyrkimys edistää lähtökohtaisesti suvaitsevaisuutta ja kunnioitusta sekä suuremman moninaisuuden hyväksymistä ja estää se, että neutraliteetin käyttöönottoa yrityksessä kierretään sellaisten työntekijöiden vahingoksi, jotka noudattavat tiettyä pukeutumista edellyttäviä uskonnollisia oppeja.
- 42 Edellä esitetyn perusteella kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että yrityksen työpaikkasääntöihin sisältyvä sääntö, jolla kielletään työntekijöitä suullisesti tai pukeutumisellaan taikka millään muulla tavalla tunnustamasta mitään uskonnollisia tai filosofisia vakaumuksiaan, ei merkitse sellaisten työntekijöiden osalta, jotka aikovat käyttää uskonnon- ja omantunnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi uskonnollissävyytteistä tunnusmerkkiä tai vaatetta, kyseisessä direktiivissä tarkoitettua ”uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa” välitöntä syrjintää silloin, kun kyseistä sääntöä sovelletaan yleisesti ja erotuksetta.

Toinen kysymys

- 43 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 1 artiklaa tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kansalliset säännökset, joilla on tarkoitus varmistaa mainitun direktiivin saattaminen osaksi kansallista oikeutta ja joita tulkitaan siten, että uskonnolliset, filosofiset ja poliittiset vakaumukset muodostavat kolme erillistä syrjintäperustetta, voidaan ottaa huomioon kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina ”säännöksi[n]ä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset”.
- 44 Tähän kysymykseen vastaamiseksi on yhtäältä muistutettava, että – kuten tämän tuomion 28 kohdasta ilmenee – direktiivissä 2000/78 taattu suoja syrjinnältä kattaa ainoastaan perusteet, jotka mainitaan tyhjentävästi tämän direktiivin 1 artiklassa, joten kyseinen direktiivi ei kata mainitussa kysymyksessä tarkoitettuja poliittisia vakaumuksia.
- 45 Toisaalta, kuten ensimmäiseen kysymykseen annettavasta vastauksesta ilmenee, direktiivin 2000/78 1 artiklassa olevia sanoja ”uskonto tai vakaumus” on tulkittava siten, että ne muodostavat yhden ja ainoan syrjintäperusteen, joka kattaa sekä uskonnolliset vakaumukset että filosofiset tai hengelliset vakaumukset.
- 46 Tämän täsmennyksen jälkeen on todettava, että ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämällä toisella kysymyksellä pyritään pääasiallisesti saamaan selvennystä jäsenvaltioilla olevaan harkintavaltaan ottaa käyttöön tai pitää voimassa direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.
- 47 Unionin tuomioistuin on katsonut kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 kohdan tulkinnasta, että uskonnonvapautta suojaavat kansalliset perustuslain säännökset voidaan ottaa huomioon mainitussa säännöksessä tarkoitettuina edullisempina säännöksinä tutkittaessa uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvan erilaisen kohtelun asianmukaisuutta (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 90 kohta).
- 48 Unionin tuomioistuin teki tämän päätelmän muistutettuaan, että direktiivissä 2000/78 vahvistetaan yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat yleiset puitteet, mikä jättää jäsenvaltioille harkintavaltaa – erityisesti siltä osin kuin kyse on asianomaisten eri oikeuksien ja

intressien yhteensovittamisesta – 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 (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 86 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 49 Unionin tuomioistuin on lisännyt, että näin luoduista puitteista ilmenee, että unionin lainsäätävä ei ole direktiivissä 2000/78 itse suorittanut tarvittavaa yhteensovittamista ajatuksen, vakaumuksen ja uskonnon vapauden ja niiden kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettujen oikeutettujen tavoitteiden välillä, joihin voidaan vedota erilaisen kohtelun perustelemiseksi, vaan se on jättänyt tämän yhteensovittamisen jäsenvaltioille ja niiden tuomioistuimille (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 87 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 50 Unionin tuomioistuin on päättänyt tästä, että 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 (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 88 kohta).
- 51 Tältä osin unionin tuomioistuin on katsonut, että kun kansalliset tuomioistuimet tutkivat pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen kiellon tarpeellisuutta, niiden on kaikkien asianomaiseen asiakirja-aineistoon sisältyvien seikkojen perusteella otettava huomioon esillä olevat intressit ja rajoitettava kyseessä olevien vapauksien rajoitukset siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 83 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 52 Tästä oikeuskäytännöstä siis seuraa, että direktiivin 2000/78 8 artiklan 1 kohta ei ole esteenä sille, että kansallinen tuomioistuin antaa toisistaan poikkeavien intressien vertailun yhteydessä suuremman merkityksen uskonnon tai vakaumusten intresseille kuin muun muassa elinkeinovapaudesta seuraaville intresseille, kunhan tämä johtuu sen sisäisestä oikeudesta. Tällaisessa tapauksessa omantunnon ja uskonnon vapaudelle voidaan näin ollen antaa laajempi suoja kuin muille vapauksille, kuten perusoikeuskirjan 16 artiklassa tunnustetulle elinkeinovapaudelle, ja tämän suojan vaikutukset ilmenevät siinä vaiheessa, kun arvioidaan tämän tuomion 39 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettua välillisen syrjinnän oikeutuksen olemassaoloa.
- 53 On todettava, että näin ei ole nyt käsiteltävässä asiassa tarkasteltujen kansallisten säännösten osalta. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämien selitysten mukaan näiden säännösten vaikutuksena nimittäin on se, että ”uskontoa” ja ”vakaumusta” kohdellaan erillisinä syrjintäperusteina.
- 54 Jäsenvaltioille tunnustettu harkintavaltaa ei kuitenkaan voi ulottua niin pitkälle, että sen avulla jäsenvaltiot tai kansalliset tuomioistuimet voisivat jakaa useisiin perusteisiin jonkin niistä syrjintäperusteista, jotka direktiivin 2000/78 1 artiklassa luetellaan tyhjentävästi, sillä muutoin kyseenalaistettaisiin tämän perusteen sanamuoto, asiayhteys ja tarkoitus ja heikennettäisiin kyseisellä direktiivillä käyttöön otettujen yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevien yleisten puitteiden tehokasta vaikutusta.

- 55 On nimittäin niin, että koska ”uskonnon tai vakaumuksen” muodostama syrjintäperuste kattaa kaikki työntekijät samalla tavalla, tämän perusteen segmentoitu lähestymistapa asianomaisella säännöllä tavoitellun päämäärän mukaan johtaisi siihen, että luotaisiin työntekijöiden alaryhmiä ja näin heikennettäisiin direktiivillä 2000/78 luotuja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevia yleisiä puitteita.
- 56 Tällaista tulkintaa ei aseta kyseenalaiseksi argumentti, jonka mukaan tästä tulkinnasta voisi mahdollisesti seurata, että uskontoon tai uskonnollisiin vakaumuksiin perustuvalta syrjinnältä annettavan suojan taso alenee, koska pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa tapauksessa mikään ei näytä olevan esteenä sille, että kansalliset tuomioistuimet tulkitsevat asianomaisia kansallisia säännöksiä siten, että työntekijän ja hänen työnantajansa toisistaan poikkeavien intressien keskinäisessä vertailussa filosofisiin ja hengellisiin vakaumuksiin sovelletaan samaa suojan tasoa kuin uskontoon tai uskonnollisiin vakaumuksiin.
- 57 Lopuksi erityisesti siitä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämästä argumentaatiosta, jonka mukaan yhden ainoan uskonnolliset ja filosofiset vakaumukset kattavan kriteerin olemassaolon seurauksena näihin perusteisiin perustuvalta välittömältä syrjinnältä annettavan suojan taso alenisi siltä osin kuin tällainen kriteeri olisi esteenä työntekijöiden, joista toisilla olisi uskonnollisia vakaumuksia ja toisilla puolestaan filosofisia vakaumuksia, välisille vertailuille, on täsmennettävä seuraavaa.
- 58 Yhtäältä on katsottava, kuten kyseinen tuomioistuin on korostanut, että tällaisen vertailukelpoisuuden problematiikka on merkityksellinen vain arvioitaessa välittömän syrjinnän olemassaoloa. Välitöntä syrjintää ei kuitenkaan esiinny pääasiassa kyseessä olevien kaltaisissa olosuhteissa, kuten tämän tuomion 33 kohdassa palautettiin mieleen.
- 59 Toisaalta ja joka tapauksessa unionin tuomioistuimella on ollut tilaisuus täsmentää, että direktiivissä 2000/78 säädetty syrjintäkielto ei rajoitu vain henkilöiden, jotka tunnustavat tiettyä uskontoa tai joilla on tiettyjä vakaumuksia, ja henkilöiden, jotka eivät tunnusta tiettyä uskontoa tai joilla ei ole tiettyjä vakaumuksia, väliseen erilaiseen kohteluun (ks. vastaavasti tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 49 kohta). Toisin sanoen se, että olemassa on yksi ainoa uskonnon ja vakaumuksen kattava kriteeri, ei estä vertailemasta keskenään työntekijöitä, joista toisilla on uskonnollisia vakaumuksia ja toisilla puolestaan muita vakaumuksia, eikä myöskään työntekijöitä, joilla on toisistaan poikkeavia uskonnollisia vakaumuksia.
- 60 Direktiivillä 2000/78 tavoiteltu päämäärä puhuu sitä paitsi tämän direktiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohdan sellaisen tulkinnan puolesta, jonka mukaan kyseisessä direktiivissä ei rajoiteta niiden henkilöiden piiriä, joihin nähden voidaan suorittaa vertailu mainitussa direktiivissä tarkoitettua ”uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän” tunnistamiseksi, henkilöihin, jotka eivät tunnusta tiettyä uskontoa tai joilla ei ole tiettyjä vakaumuksia (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 50 kohta).
- 61 Niinpä direktiivin 2000/78 tarkoituksena on torjua kaikki uskontoon tai vakaumuksiin perustuvan syrjinnän muodot työssä ja ammatissa (ks. analogisesti tuomio 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, 34 kohta), ja tässä direktiivissä tarkoitettu uskontoon tai vakaumukseen ”perustuva” syrjintä voidaan todeta vain, kun kyseessä olevasta epäsuotuisammasta kohtelusta tai erityisen epäedullisesta asemasta kärsitään uskonnon tai vakaumusten vuoksi (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 49 kohta).

- 62 Edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 1 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kansalliset säännökset, joilla varmistetaan mainitun direktiivin saattaminen osaksi kansallista oikeutta ja joita tulkitaan siten, että uskonnolliset vakaumukset ja filosofiset vakaumukset muodostavat kaksi erillistä syrjintäperustetta, voidaan ottaa huomioon kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina ”säännöksi[n]ä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset”.

Oikeudenkäyntikulut

- 63 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen 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 (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1 artiklaa on tulkittava siten, että siinä olevat sanat ”uskonto tai vakaumus” muodostavat yhden ja ainoan syrjintäperusteen, joka kattaa sekä uskonnolliset vakaumukset että filosofiset tai hengelliset vakaumukset.**
- 2) **Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että yrityksen työpaikkasääntöihin sisältyvä sääntö, jolla kielletään työntekijöitä suullisesti tai puheutumisellaan taikka millään muulla tavalla tunnustamasta mitään uskonnollisia tai filosofisia vakaumuksiaan, ei merkitse sellaisten työntekijöiden osalta, jotka aikovat käyttää uskonnon- ja omantunnonvapauttaan käyttämällä näkyvästi uskonnollissävyytteistä tunnusmerkkiä tai vaatetta, kyseisessä direktiivissä tarkoitettua ”uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa” välitöntä syrjintää silloin, kun kyseistä sääntöä sovelletaan yleisesti ja erotuksetta.**
- 3) **Direktiivin 2000/78 1 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että kansalliset säännökset, joilla varmistetaan mainitun direktiivin saattaminen osaksi kansallista oikeutta ja joita tulkitaan siten, että uskonnolliset vakaumukset ja filosofiset vakaumukset muodostavat kaksi erillistä syrjintäperustetta, voidaan ottaa huomioon kyseisen direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuina ”säännöksi[n]ä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset”.**

Allekirjoitukset