



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

14 päivänä maaliskuuta 2017*ⁱ

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu — Uskontoon tai vakaumukseen perustuva syrjintä — Yrityksen työpaikkasäännöt, joissa kielletään työntekijöitä käyttämästä työpaikalla poliittisia, filosofisia tai uskonnollisia näkyviä tunnusmerkkejä — Välitön syrjintä — Ei ole — Välillinen syrjintä — Naispuoliselle työntekijälle osoitettu kieltä käyttää islamilaista huivia

Asiassa C-157/15,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Hof van Cassatie (kassaatio tuomioistuin, Belgia) on esittänyt 9.3.2015 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 3.4.2015, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

vastaan

G4S Secure Solutions NV,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti A. Tizzano, jaostojen puheenjohtajat R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras ja E. Regan sekä tuomarit A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (esittelevä tuomari), K. Jürimäe ja C. Lycourgos,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 15.3.2016 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, edustajinaan C. Bayart ja I. Bosmans, advocaten,
- G4S Secure Solutions NV, edustajinaan S. Raets ja I. Verhelst, advocaten,
- Belgian hallitus, asiamiehinnään L. Van den Broeck ja M. Jacobs,

* Oikeudenkäyntikieli: hollanti.

- Ranskan hallitus, asiamiehinään G. de Bergues, D. Colas ja R. Coesme,
 - Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehinään J. Kraehling, S. Simmons ja C.R. Brodie, avustajanaan A. Bates, barrister,
 - Euroopan komissio, asiamiehinään G. Wils ja D. Martin,
- kuultuaan julkisasiamiehen 31.5.2016 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) 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Samira Achbita ja Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (yhtäläisten mahdollisuuksien tukemisen ja rasismien torjunnan keskus, jäljempänä keskus) yhtäältä ja yhtiö G4S Secure Solutions NV (jäljempänä G4S), jonka kotipaikka on Belgia, toisaalta ja jossa on kyse siitä, että G4S on kieltänyt työntekijöitään käyttämästä työpaikallaan poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksensa näkyviä tunnusmerkkejä ja ilmentämästä mitään näihin vakaumuksiin liittyviä menoja.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Direktiivi 2000/78

- 3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan ensimmäisessä ja neljännessä perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa yhteisön oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.

--

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

--”

4 Direktiivin 2000/78 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 Mainitun direktiivin 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

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

2. 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:

”Yhteisölle 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;

--”

Belgian oikeus

- 7 Syrjinnän torjumisesta ja yhtäläisten mahdollisuuksien tukemisen ja rasismin torjunnan keskuksen perustamisesta 15.2.1993 annetun lain muuttamisesta 25.2.2003 annetulla lailla (wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding; Belgisch Staatsblad, 17.3.2003, s. 12844) muun muassa saatetaan direktiivin 2000/78 säännökset osaksi kansallista oikeusjärjestystä.

8 Mainitun lain 2 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Kyseessä on välitön syrjintä, jos erilainen kohtelu, joka ei ole objektiivisesti ja järkevästi perusteltu, perustuu suoraan sukupuoleen, niin sanottuun rotuun, ihonväriin, syntyperään, kansalliseen tai etniseen alkuperään, sukupuoliseen suuntautumiseen, siviilisäätyyn, syntymään, omaisuuteen, ikään, uskontoon tai vakaumukseen, nykyiseen tai tulevaan terveydentilaan, vammaan tai ruumiilliseen ominaisuuteen.”

9 Mainitun lain 2 §:n 2 momentissa säädetään seuraavaa:

”Kyseessä on välillinen syrjintä, jos näennäisesti puolueettomalla säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on sellaisenaan haitallinen vaikutus henkilöihin, joihin sovelletaan jotakin 1 momentissa mainituista syrjintäperusteista, ellei tämä säännös, tämä peruste tai tämä käytäntö ole objektiivisesti ja järkevästi perusteltu.”

Pääasian oikeudenkäynti ja ennakkoratkaisukysymys

10 G4S on yksityinen yritys, joka tarjoaa sekä julkisen että yksityisen sektorin asiakkaille muun muassa vastaanottopalveluja.

11 Samira Achbita, joka on islaminuskoinen, aloitti työskentelyn G4S:ssä vastaanottovirkailijana 12.2.2003. Hän oli G4S:n palveluksessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen perusteella. Tuohon aikaan G4S:ssä oli voimassa kirjoittamaton sääntö, jonka mukaan työntekijät eivät saaneet työpaikallaan käyttää poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksensa näkyviä tunnusmerkkejä.

12 Achbita ilmoitti huhtikuussa 2006 esimiehilleen, että hän aikoi vastedes käyttää työaikana islamilaista huivia.

13 G4S:n johto ilmoitti vastauksena Achbitalle, että huivin käyttöä ei hyväksyttäisi, koska näkyvien poliittisten, filosofisen tai uskonnollisten tunnusmerkkien käyttö oli yrityksen tavoitteleman neutraliteetin vastaista.

14 Oltuaan poissa töistä sairauden vuoksi Achbita ilmoitti 12.5.2006 työnantajalleen, että hän aloittaisi työt uudelleen 15.5.2006 ja tulisi käyttämään islamilaista huivia.

15 G4S:n yritysneuvosto hyväksyi 29.5.2006 työpaikkasääntöihin muutoksen, joka tuli voimaan 13.6.2006 ja oli seuraavanlainen: ”työntekijät eivät saa työpaikalla käyttää poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksensa näkyviä tunnusmerkkejä ja/tai ilmentää mitään vakaumukseensa perustuvia menoja”.

16 Achbita irtisanottiin 12.6.2006 sen vuoksi, että hänellä oli muslimina vakaa aikomus käyttää islamilaista huivia työpaikallaan. Hän sai irtisanomiskorvauksena kolmen kuukauden palkkaa vastaavan summan ja työsopimukseen perustuvat edut.

17 Arbeidsrechtbank te Antwerpenin (Antwerpenin työtuomioistuin, Belgia) hylättyä Achbitan irtisanomisestaan nostaman kanteen hän valitti tästä päätöksestä arbeidshof te Antwerpeniin (Antwerpenin ylempi työtuomioistuin, Belgia). Kyseinen valitus hylättiin muun muassa sen vuoksi, että irtisanomista ei voitu pitää perusteettomana, koska yleinen kieltö käyttää työpaikalla poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyviä tunnusmerkkejä ei merkinnyt välitöntä syrjintää, eikä kyseessä ollut ilmeinen välillinen syrjintä tai yksilön- tai uskonnonvapauden loukkaus.

18 Viimeksi mainittu tuomioistuin totesi täsmällisemmin siitä, ettei välitöntä syrjintää esiintynyt, että on kiistatonta, että Achbitaa ei irtisanottu hänen islaminuskonsa vuoksi vaan sen vuoksi, että hän piti kiinni siitä, että hän halusi ilmaista uskoaan näkyvästi työaikana käyttämällä islamilaista huivia.

Työpaikkasääntöjen määräys, jota Achbita rikkoi, oli soveltamisalaltaan yleinen, koska siinä kielletään kaikkia työntekijöitä käyttämästä työpaikallaan poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyviä tunnusmerkkejä. Minkään seikan perusteella ei voida olettaa, että G4S olisi suhtautunut sovittelavammin johonkin toiseen vertailukelpoisessa tilanteessa olevaan työntekijään ja erityisesti työntekijään, jolla on toisenlainen uskonnollinen tai filosofinen vakaumus ja joka olisi pysyvästi kieltäytynyt noudattamasta tätä kieltoa.

- 19 Arbeidshof te Antwerpen hylkäsi väitteen siitä, että G4S:ssä laadittu kielto käyttää poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksen näkyviä tunnusmerkkejä merkitsisi sinällään Achbitan välitöntä syrjintää uskovaisena, ja katsoi, että tämä kielto ei koskenut yksinomaan uskonnollisiin vakaumuksiin liittyvien tunnusmerkkien vaan myös filosofisiin vakaumuksiin liittyvien tunnusmerkkien käyttöä, joten säännössä otettiin huomioon suojakriteeri, joka on vahvistettu direktiivissä 2000/78, jossa puhutaan ”uskonnosta tai vakaumuksesta”.
- 20 Achbita esittää kassaatiovalituksensa tueksi erityisesti, että arbeidshof te Antwerpen on tulkinnut väärin direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja välittömän syrjinnän ja välillisen syrjinnän käsitteitä, kun se on katsonut, että uskonnollinen vakaumus, johon G4S:n antama kielto perustuu, on neutraali kriteeri, ja kun se ei pitänyt tätä kieltoa islamilaista huivia käyttävien työntekijöiden ja työntekijöiden, jotka eivät sellaista käytä, välisenä epäyhdenvertaisena kohteluna sen vuoksi, että mainittu kielto ei koske tiettyä uskonnollista vakaumusta ja että se on osoitettu kaikille työntekijöille.
- 21 Näissä olosuhteissa Hof van Cassatie päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohdasta tulkittava siten, että kielto käyttää muslimina huivia työpaikalla ei merkitse välitöntä syrjintää, kun työnantajan vahvistamalla säännöllä kielletään kaikkia työntekijöitä käyttämästä työpaikalla poliittista, filosofista ja uskonnollista vakaumusta osoittavaa ulkoista tunnusmerkkiä?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysyy kysymyksellään ennen kaikkea, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdasta tulkittava siten, että islamilaisen huivin käyttöä koskeva kielto, joka perustuu yksityisen yrityksen sisäiseen sääntöön, jossa kielletään yleisesti kaikkien poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttäminen työpaikalla, tässä direktiivissä kiellettyä välitöntä syrjintää.
- 23 Todettakoon ensiksi, että direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan 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.
- 24 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 1 kohdan mukaan ”yhdenvertaisen kohtelun periaatteella” tarkoitetaan, ettei minkäänlaista [tämän direktiivin] 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä”. Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa täsmennetään, että direktiivin 2 artiklan 1 kohtaa sovellettaessa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin mainitun direktiivin 1 artiklassa tarkoitettujen seikan, joihin uskonto kuuluu, perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.
- 25 Direktiivin 1 artiklan sisältyvästä käsitteestä ”uskonto” on huomattava, ettei direktiivissä ole mainitun käsitteen määritelmää.

- 26 Unionin lainsäätäjät on kuitenkin viitannut direktiivin 2000/78 johdanto-osan ensimmäisessä perustelukappaleessa perusoikeuksiin, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä 4.11.1950 Roomassa allekirjoitetussa yleissopimuksessa (jäljempänä Euroopan ihmisoikeussopimus), jonka 9 artiklan mukaan jokaisella on oikeus ajatuksen-, omantunnon- ja uskonnonvapauteen ja tämä oikeus sisältää muun muassa vapauden tunnustaa uskontoaan tai uskoaan joko yksin tai yhdessä muiden kanssa julkisesti tai yksityisesti jumalanpalveluksissa, opettamalla, hartaudenharjoituksissa ja uskonnollisin menoin.
- 27 Samassa perustelukappaleessa unionin lainsäätäjät on viitannut myös jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen unionin oikeuden yleisinä periaatteina. Tällaisesta yhteisestä perinteestä ilmeneviin oikeuksiin, jotka on ilmaistu uudelleen Euroopan unionin perusoikeuskirjassa (jäljempänä perusoikeuskirja), sisältyy perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa vahvistettu oikeus omantunnon ja uskonnon vapauteen. Mainitun määräyksen mukaan tämä oikeus sisältää vapauden vaihtaa uskontoa tai vakaumusta ja vapauden tunnustaa uskontoa tai vakaumusta joko yksin tai yhdessä muiden kanssa julkisesti tai yksityisesti jumalanpalveluksissa, opettamalla, hartaudenharjoituksissa ja uskonnollisin menoin. Kuten perusoikeuskirjan selityksistä (EUVL 2007, C 303, s. 17) ilmenee, perusoikeuskirjan 10 artiklan 1 kohdassa turvattu oikeus vastaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklassa turvattua oikeutta, ja perusoikeuskirjan 52 artiklan 3 kohdan mukaisesti sen merkitys ja ulottuvuus ovat samat kuin viimeksi mainitulla oikeudella.
- 28 Koska Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja sitten perusoikeuskirjassa annetaan laaja merkitys käsitteelle ”uskonto” siltä osin kuin niissä sisällytetään kyseiseen käsitteeseen henkilöiden vapaus tunnustaa uskontoaan, on katsottava, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena on ollut käyttää samaa lähestymistapaa direktiivin 2000/78 antamisessa, joten tämän direktiivin 1 artiklaan sisältyvää käsitettä ”uskonto” on tulkittava siten, että siihen sisältyvät sekä forum internum eli se, että henkilöllä on vakaumus, että forum externum eli uskon julkinen tunnustaminen.
- 29 Toiseksi on ratkaistava, seuraako pääasiassa kyseessä olevasta sisäisestä säännöstä työntekijöiden erilainen kohtelu heidän uskontonsa tai vakaumuksensa mukaan, ja jos näin on, merkitseekö tämä erilainen kohtelu direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua välitöntä syrjintää.
- 30 Pääasiassa kyseessä olevassa sisäisessä säännössä viitataan näkyvän poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen tunnusmerkin käyttämiseen ja siinä tarkoitetaan siis erotuksetta kaikkea tällaisten vakaumusten tunnustamista. Kyseisen säännön on näin ollen katsottava kohtelevan samalla tavoin kaikkia yrityksen työntekijöitä, kun sillä veloitetaan yleisesti ja erotuksetta muun muassa neutraaliin pukeutumiseen, mikä sulkee pois tällaisten tunnusmerkkien käyttämisen.
- 31 Tältä osin unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ei käy ilmi, että pääasiassa kyseessä olevaa sisäistä sääntöä olisi sovellettu Achbitaan eri tavalla kuin muihin työntekijöihin.
- 32 On pääteltävä, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella säännöllä ei oteta käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen välittömästi perustuvaa erilaista kohtelua.
- 33 Tähän on lisättävä, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan se, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on esittänyt kysymyksen viitaten vain unionin oikeuden tiettyihin määräyksiin tai säännöksiin, ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä kyseiselle tuomioistuimelle kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kyseisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänä olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin kysymyksiä esittäessään viitannut niihin. Unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön esittämisestä tehdyn päätöksen perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (tuomio 12.2.2015, Oil Trading Poland, C-349/13, EU:C:2015:84, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 34 Tässä tapauksessa ei ole pois suljettua, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin voisi päätellä, että pääasiassa kyseessä olevalla säännöllä otetaan käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuva erilainen kohtelu, jos osoitetaan – mikä kyseisen tuomioistuimen on tarkistettava –, että sen sisältämä näennäisesti puolueeton velvollisuus johtaa tosiasiallisesti siihen, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan.
- 35 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan mukaan tällainen erilainen kohtelu ei kuitenkaan merkitse direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää, jos se on puolueettomasti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.
- 36 Tämän osalta on muistutettava, että viime kädessä kansallisen tuomioistuimen, joka ainoastaan on toimivaltainen arvioimaan tosiseikkoja, on määritettävä, onko kyseessä oleva sisäinen sääntö, ja missä määrin, näiden vaatimusten mukainen, ja unionin tuomioistuin, jota pyydetään antamaan kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllisiä vastauksia, on toimivaltainen antamaan ohjeita, jotka perustuvat pääasian asiakirja-aineistoon sekä sille esitettyihin kirjallisiin ja suullisiin huomautuksiin ja joiden avulla kyseinen tuomioistuin voi ratkaista sen käsiteltäväksi saatetun konkreettisen asian.
- 37 Ensiksi oikeutetun tavoitteen olemassaoloa koskevasta edellytyksestä on todettava, että halua osoittaa suhteissa sekä julkisiin että yksityisiin asiakkaisiin poliittista, filosofista tai uskonnollista neutraliteettia on pidettävä oikeutettuna.
- 38 Työnantajan halu antaa neutraali kuva asiakkaisiin nähden liittyy perusoikeuskirjan 16 artiklassa tunnustettuun elinkeinovapauteen ja on lähtökohtaisesti oikeutettua erityisesti, kun työnantaja saattaa tähän tavoitteeseen pyrkimiseen osallisiksi vain työntekijät, joiden oletetaan joutuvan kontaktiin työnantajan asiakkaiden kanssa.
- 39 Tulkintaa, jonka mukaan tällaiseen tavoitteeseen pyrittäessä voi tietyissä rajoissa olla mahdollista rajoittaa uskonnonvapautta, vahvistaa lisäksi Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen Euroopan ihmisoikeussopimuksen 9 artiklaa koskeva oikeuskäytäntö (Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomio 15.1.2013, Eweida ym. v. Yhdistynyt kuningaskunta, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, 94 kohta).
- 40 Toiseksi pääasiassa kyseessä olevan kaltaisen sisäisen säännön asianmukaisuudesta on todettava, että se, että työntekijöitä kielletään käyttämästä näkyvästi poliittista, filosofista tai uskonnollista vakaumusta osoittavia tunnusmerkkejä, on omiaan varmistamaan neutraalisuuden käytännön asianmukaisen soveltamisen, kunhan tähän käytäntöön tosiasiallisesti pyritään johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla (ks. vastaavasti tuomio 10.3.2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, 55 kohta ja tuomio 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, 53 kohta).
- 41 Tältä osin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava, oliko G4S ennen Achbitan irtisanomista luonut käytännön, jossa yleisesti ja erotuksetta kiellettiin poliittista, filosofista tai uskonnollista vakaumusta osoittavien tunnusmerkkien näkyvä käyttö niiden henkilökuntaan kuuluvien osalta, jotka olivat kontaktissa sen asiakkaisiin.
- 42 Kolmanneksi siltä osin kuin kyse on pääasiassa kyseessä olevan kiellon tarpeellisuudesta on tarkistettava, rajoittuuko tämä kieltö siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen. Tässä tapauksessa on tarkistettava, koskeeko kieltö käyttää näkyvästi tunnusmerkkiä tai vaatetta, joka voidaan liittää uskontoon tai poliittiseen tai filosofiseen vakaumukseen, yksinomaan niitä G4S:n työntekijöitä, jotka ovat tekemisissä asiakkaiden kanssa. Jos näin on, kyseisen kiellon on katsottava olevan ehdottomasti tarpeen asetetun tavoitteen saavuttamiseksi.

- 43 Siltä osin kuin tässä tapauksessa on kyse siitä, että Achbitan kaltainen työntekijä kieltäytyy luopumasta islamilaisen huivin käyttämisestä työssään G4S:n asiakkaiden kanssa, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava, olisiko, kun otetaan huomioon yritykseen liittyvät rajoitteet ja ilman että sille aiheutuisi lisärasitetta, G4S:n ollut mahdollista tällaisessa kieltäytymistapauksessa ehdottaa hänelle sellaista työtehtävää, johon ei liity näköyhteyttä asiakkaisiin, hänen irtisanomisensa sijasta. Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on kaikkien asiakirja-aineistoon sisältyvien seikkojen perusteella otettava huomioon esillä olevat intressit ja rajoitettava kyseessä olevien vapauksien rajoitukset siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen.
- 44 Kaiken edellä esitetyn perusteella ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen kysymykseen on vastattava seuraavasti:
- Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että islamilaisen huivin käyttämistä koskeva kieltäminen, joka perustuu yksityisen yrityksen sisäiseen sääntöön, jossa kielletään kaikkien poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttäminen työpaikalla, ei merkitse tässä direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää.
 - Sen sijaan tällainen yksityisen yrityksen sisäinen sääntö voi merkitä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää, jos on osoitettu, että siinä vahvistettu näennäisesti puolueeton velvollisuus merkitsee tosiasiallisesti sitä, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan, paitsi jos se on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella, kuten sillä, että työnantaja pyrkii asiakassuhteissaan poliittiseen, filosofiseen ja uskonnolliseen neutraliteettiin, ja jos tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

Oikeudenkäyntikulut

- 45 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 (suuri jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa on tulkittava siten, että islamilaisen huivin käyttämistä koskeva kieltäminen, joka perustuu yksityisen yrityksen sisäiseen sääntöön, jossa kielletään kaikkien poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttäminen työpaikalla, ei merkitse tässä direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää.

Sen sijaan tällainen yksityisen yrityksen sisäinen sääntö voi merkitä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua välillistä syrjintää, jos on osoitettu, että siinä vahvistettu näennäisesti puolueeton velvollisuus merkitsee tosiasiallisesti sitä, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan, paitsi jos se on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella, kuten sillä, että työnantaja pyrkii suhteissa asiakkaisiinsa poliittiseen, filosofiseen ja uskonnolliseen neutraliteettiin, ja jos tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, mikä ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen on tarkistettava.

Allekirjoitukset

i — Tämän tuomion 30, 35, 38 ja 43 kohtaan on tehty kielellisiä muutoksia sen ensimmäisen julkaisemisen jälkeen.