



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

14 päivänä maaliskuuta 2017**

Ennakkoratkaisupyyntö — Sosiaalipolitiikka — Direktiivi 2000/78/EY — Yhdenvertainen kohtelu — Uskontoon tai vakaumukseen perustuva syrjintä — Todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus — Käsite — Asiakkaan toivomus siitä, ettei palveluita suorittaisi työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia

Asiassa C-188/15,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Cour de cassation (ylin tuomioistuin, Ranska) on esittänyt 9.4.2015 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 24.4.2015, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Asma Bougnaoui ja

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

vastaan

Micropole SA, aiemmin Micropole Univers SA,

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: E. Sharpston,

kirjaaja: hallintovirkamies V. Tourrès,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 15.3.2016 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Asma Bougnaoui ja Association de défense des droits de l'homme (ADDH), edustajanaan C. Waquet, avocate,
- Micropole SA, edustajanaan D. Célice, avocat,
- Ranskan hallitus, asiamiehinaan G. de Bergues, D. Colas ja R. Coesme,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

- Ruotsin hallitus, asiamiehinään A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson ja L. Swedenborg,
- Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään S. Simmons, avustajanaan A. Bates, barrister,
- Euroopan komissio, asiamiehinään D. Martin ja M. Van Hoof,

kuultuaan julkisasiamiehen 13.7.2016 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) 4 artiklan 1 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa ovat vastakkain yhtäältä Asma Bougnaoui ja Association de défense des droits de l’homme (ADDH) (ihmisoikeusjärjestö) ja toisaalta Micropole SA, aiemmin Micropole Univers SA (jäljempänä Micropole) ja joka koskee sitä, että viimeksi mainittu yhtiö on irtisanonut Bougnaouin sillä perusteella, että tämä kieltäytyi poistamasta islamilaista huiviaan ollessaan työtehtävissä kyseisen yhtiön asiakkaiden luona.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Direktiivi 2000/78

- 3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 1, 4 ja 23 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.

--

(23) Erilainen kohtelu saattaa olla oikeutettua erittäin rajoitetuissa tilanteissa, jos jokin uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä ominaisuus muodostaa työhön liittyvän todellisen ja ratkaisevan vaatimuksen ja jos tavoite on oikeutettu ja vaatimus oikeasuhteinen. Tällaiset tilanteet on esitettävä tiedoissa, jotka jäsenvaltiot antavat komissiolle.”

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 Direktiivin 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

2. Sovellettaessa 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

--

--”

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;

--”

7 Direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tietyjen 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.”

Ranskan oikeus

- 8 Direktiivin 2000/78 säännökset on saatettu osaksi Ranskan oikeutta erityisesti työlain (code du travail) L. 1132-1 ja L. 1133-1 §:ssä, sellaisina kuin ne ilmenevät syrjinnän torjuntaan liittyvään yhteisön oikeuteen mukauttamista koskevista eri säännöksistä 27.5.2008 annetusta laista nro 2008-496 (JORF 28.5.2008, s. 8801).
- 9 Työlain L. 1121-1 §:ssä säädetään seuraavaa:
- ”Kukaan ei saa kohdistaa henkilön oikeuksiin taikka yksilölle kuuluviin tai kollektiivisiin vapauksiin rajoituksia, joita ei voida perustella suoritettavan tehtävän luonteella ja jotka eivät ole oikeassa suhteessa asetettuun tavoitteeseen.”
- 10 Työlain L. 1132-1 §:ssä, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumisaikaan, säädettiin seuraavaa:
- ”Ketään ei saa sulkea työhönottomenettelyn ulkopuolelle tai keneltäkään ei saa evätä mahdollisuutta harjoitteluun tai koulutukseen yrityksessä, ketään työntekijää ei saa rangaista, irtisanoa tai syrjiä, suoraan tai välillisesti, siten kuin tällainen syrjintä määritellään syrjinnän torjuntaan liittyvään yhteisön oikeuteen mukauttamista koskevista eri säännöksistä 27.5.2008 annetun lain nro 2008-496 1 §:ssä, erityisesti L. 3221-3 §:ssä tarkoitettussa palkkauksessa, kannustinjärjestelmässä tai työntekijän osakeomistusjärjestelmässä, koulutuksessa, uudelleenluokituksessa, työpisteen osoittamisessa, pätevytyksessä, luokituksessa, uralla etenemisessä, siirroissa tai sopimuksen uusimisessa hänen alkuperänsä, sukupuolensa, tapojensa, sukupuolisen suuntautumisensa, ikänsä, – –, poliittisten mielipiteidensä, ammattiyhdistykseen tai yritysneuvostoon liittyvän toimintansa, uskonnollisen vakaumuksensa, ulkonäkönsä, sukunimensä tai terveydentilansa tai vammaisuutensa perusteella.”
- 11 Saman lain L. 1133-1 §:ssä säädetään seuraavaa:
- ”Edellä oleva L. 1132-1 § ei ole esteenä erilaiselle kohtelulle, joka perustuu työhön liittyvään todelliseen ja ratkaisevaan vaatimukseen, mikäli tavoite on oikeutettu ja vaatimus oikeasuhteinen.”
- 12 Työlain L. 1321-3 §:ssä, sellaisena kuin se oli voimassa pääasian tosiseikkojen tapahtumisaikaan, säädettiin seuraavaa:
- ”Työpaikkasäännöissä ei voi olla
- 1° säännöksiä, jotka ovat ristiriidassa lakien tai asetusten taikka yrityksessä tai laitoksessa sovellettavien työehtosopimusten kanssa
 - 2° säännöksiä, joilla henkilön oikeuksiin taikka yksilölle kuuluviin tai kollektiivisiin vapauksiin kohdistetaan rajoituksia, joita ei voida perustella suoritettavan tehtävän luonteella ja jotka eivät ole oikeassa suhteessa asetettuun tavoitteeseen
 - 3° säännöksiä, joilla työntekijöitä, joilla on sama ammattipätevyys, syrjitään työssä tai ammatissa heidän alkuperänsä, sukupuolensa, tapojensa, sukupuolisen suuntautumisensa, ikänsä, – –, poliittisten mielipiteidensä, ammattiliittoon tai yritysneuvostoon liittyvän toimintansa, uskonnollisen vakaumuksensa, ulkonäkönsä, sukunimensä tai terveydentilansa tai vammaisuutensa perusteella.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

- 13 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ilmenee, että Bougnaoui tapasi vuoden 2007 lokakuussa opiskelijoiden rekrytointimessuilla, ennen kuin yksityinen yritys Micropole otti hänet palvelukseensa, tämän yrityksen edustajan, joka ilmoitti hänelle siitä, että islamilaisen huivin käyttäminen voisi olla ongelmallista silloin, kun hän olisi yhteydessä kyseisen yrityksen asiakkaisiin. Kun Bougnaoui ilmoittautui 4.2.2008 Micropolessa suorittaakseen siellä harjoittelunsa opintojensa päätteeksi, hän käytti yksinkertaista bandana-huivia. Myöhemmin hän käytti työpaikallaan islamilaista huivia. Harjoittelun päätyttyä Micropole otti hänet palvelukseensa 15.7.2008 alkaen ohjelmistosuunnittelijan tehtäviin toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella.
- 14 Bougnaoui kutsuttiin 15.6.2009 mahdollista irtisanomista edeltävään tapaamiseen, minkä jälkeen hänet irtisanottiin 22.6.2009 päivätyllä kirjeellä, jossa todettiin seuraavaa:

” – Tehtävienne yhteydessä olette suorittanut toimeksiantoja asiakkaidemme lukuun.

Tehtäväksenne annettiin huolehtia – – asiakkaamme toimeksiannosta toukokuun 15. päivänä asiakkaan toimipaikassa – –. Tämän toimeksiannon jälkeen asiakas ilmoitti meille, että osa sen työntekijöistä oli kiusaantunut siitä, että käytitte, kuten teette päivittäin, islamilaista huivia. Asiakas myös pyysi, 'ettei huivia seuraavalla kerralla olisi'.

Kanssanne oli nimenomaisesti keskusteltu palvelukseenottohetkellä ja haastatteluissa tehtäväkohtaisen esimiehenne – – ja henkilöstön palvelukseen ottamisesta vastaavan – – kanssa huivin käytöstä. Teille oli ilmoitettu, että yhtiömme kunnioittaa kaikilta osin työntekijöidensä mielipiteenvapautta ja uskonnollista vakaumusta, mutta että sekä sisäisessä että ulkoisessa yhteydenpidossa yhtiön asiakkaisiin huivin käyttöä ei kaikissa olosuhteissa voitaisi hyväksyä. Yhtiön edun ja kehittämisen vuoksi meidän on asiakassuhteissamme toimittava mahdollisimman hienovaraisesti työntekijöidemme henkilökohtaisten mielipiteiden ilmaisemisen osalta.

Kesäkuun 17. päivänä pidetyssä tapaamisessamme painotimme erityisesti neutraalisuusvaatimusta ja kehoitimme teitä noudattamaan sitä suhteessa asiakkaisiimme. Esitimme teille uudestaan kysymyksen siitä, kykenisittekö hyväksymään nämä työhön liittyvät vaatimukset ja olemaan käyttämättä huivia; vastasitte tähän kieltävästi.

Nämä seikat riittävät näkemyksemme mukaan edellä esitetyistä syistä perusteeksi työsopimuksenne purkamiselle. Omaksumanne kanta estää teitä jatkamasta tehtävissänne yhtiön palveluksessa, ja koska emme teidän vuoksenne voi jatkaa toimeksiantoa asiakkaidemme luona, oikeutta irtisanomisaikaan ei ole. Tämä on luettavissa teidän syyksenne, minkä vuoksi teille ei makseta irtisanomisajan palkkaa.

Tilanne on erittäin valitettava siksikin, että ammattitaitonne ja kehittymismahdollisuutenne olivat antaneet meidän uskoa siihen, että palvelussuhteenne muodostuisi pitkäaikaiseksi.”

- 15 Bougnaoui piti irtisanomistaan syrjivänä, joten hän nosti 8.9.2009 kanteen conseil de prud'hommes de Paris'ssa (työtuomioistuin, Ranska). Tämä velvoitti 4.5.2011 Micropolen maksamaan irtisanomiskorvauksen siitä, ettei se ollut irtisanomiskirjeessään ilmoittanut Bougnaouin syyksi lukemansa virheen vakavuutta, ja hylkäsi kanteen muilta osin sillä perusteella, että rajoitus, joka oli kohdistettu Bougnaouin vapautteen käyttöä islamilaista huivia, voitiin perustella sillä, että tämä oli yhteydessä kyseisen yhtiön asiakkaisiin, ja se oli oikeassa suhteessa Micropolen asettamaan tavoitteeseen pyrkiä suojaamaan yrityskuvaansa ja olemaan loukkaamatta asiakkaidensa vakaumuksia.
- 16 Bougnaoui valitti ADDH:n tukemana ratkaisusta cour d'appel de Paris'hin (Pariisin muutoksenhakutuomioistuin, Ranska). Tämä pysytti conseil de prud'hommes de Paris'n ratkaisun 18.4.2013 antamallaan ratkaisulla. Se katsoi ratkaisussaan erityisesti, että Bougnaouin irtisanominen ei johtunut työntekijän uskonnolliseen vakaumukseen perustuvasta syrjinnästä, koska hänen sallittiin

jatkaa vakaumuksensa ilmaisemista yrityksen sisällä, ja että se voitiin perustella yrityksen eduista johtuvalla oikeutetulla rajoituksella, koska se, että työntekijä käytti vapautta ilmaista uskonnollista vakaumustaan, ulottui yrityksen piirin ulkopuolelle ja näkyi välttämättä yrityksen asiakkaille, jolloin näiden erityinen herkkyys kyseiselle tilanteelle jäi huomiotta; tässä oli kyse siitä, että loukataan muiden oikeuksia.

- 17 Bougnaoui ja ADDH valittivat 18.4.2013 annetusta ratkaisusta Cour de cassationiin (ylin tuomioistuin, Ranska). Valittajat ovat väittäneet mainitussa tuomioistuimessa, että cour d'appel de Paris on soveltanut virheellisesti erityisesti työlain L. 1121-1, L. 1321-3 ja L. 1132-1 §:ää. Uskonnonvapauden rajoitukset nimittäin on voitava perustella suoritettavan tehtävän luonteella ja niiden on perustuttava työhön liittyvään todelliseen ja ratkaisevaan vaatimukseen, kunhan tavoite on oikeutettu ja vaatimus oikeasuhteinen. Se, että yksityisen yrityksen työntekijä käyttää islamilaista huivia ollessaan yhteydessä yrityksen asiakkaisiin, ei loukkaa muiden oikeuksia tai vakaumuksia, eikä väitetä siitä, että kaupallisen yhtiön asiakaskunta kiusaantuu pelkästä uskonnolliseen ryhmään kuulumista osoittavan tunnusmerkin näkemisestä tai on erityisen herkkä tällaiselle tilanteelle, voida pitää tehokkaana eikä myöskään oikeutettuna, syrjimättömänä perusteena, joka oikeuttaisi yhtiön taloudellisten tai kaupallisten intressien asettamisen etusijalle työntekijän perustavanlaatuisen uskonnonvapautteen nähden.
- 18 Cour de cassationin työ- ja sosiaalioikeudellisia asioita käsittelevä jaosto, jonka käsiteltävänä pääasian valittajien tekemä valitus on, toteaa, että 10.7.2008 antamassaan tuomiossa Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397) yhteisöjen tuomioistuin tyytyi ratkaisemaan asian siten, että työnantajan julkinen ilmoitus siitä, ettei hän ota palvelukseensa tiettyä etnistä alkuperää tai rotua olevia työntekijöitä, on rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta 29.6.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/43/EY (EYVL 2000, L 180, s. 22) tarkoitettua välitöntä syrjintää työhönotossa, mutta yhteisöjen tuomioistuin ei lausunut siitä, onko direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena voidaan työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, pitää työnantajan asiakkaan toivomusta siitä, että tietty työnantajan työntekijä ei jonkin viimeksi mainitussa direktiivissä tarkoitettun seikan takia enää suorittaisi työnantajan palveluita.
- 19 Tässä tilanteessa Cour de cassation on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan säännöksiä tulkittava siten, että todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena voidaan työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, pitää tietotekniseen konsultointiin erikoistuneen yrityksen asiakkaan toivomusta siitä, ettei yhtiön tietoteknisiä palveluita enää suorittaisi ohjelmistosuunnittelijan tehtävässä toimiva työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia?”

Vaatus suullisen käsittelyn aloittamisesta uudelleen

- 20 Julkisasiamiehen esitettyä ratkaisuehdotuksensa Micropole vaati 18.11.2016 suullisen käsittelyn aloittamista uudelleen unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 83 artiklan nojalla.
- 21 Micropole totesi vaatimuksensa tueksi, että unionin tuomioistuimen oli tutustuttava Micropolen huomautuksiin kyseisen ratkaisuehdotuksen esittämisen jälkeen ja että se halusi toimittaa unionin tuomioistuimelle täydentäviä tietoja.
- 22 Tässä yhteydessä on muistutettava, että työjärjestyksensä 83 artiklan mukaan unionin tuomioistuin voi julkisasiamiestä kuultuaan milloin tahansa määrätä asian käsittelyn suullisen vaiheen aloitettavaksi uudelleen erityisesti, jos unionin tuomioistuin katsoo, ettei sillä ole riittävästi tietoa asiasta, tai jos asia on ratkaistava sellaisella perusteella, josta asianosaisilla tai Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklassa tarkoitetuilla osapuolilla ei ole ollut tilaisuutta lausua.

- 23 Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuin katsoo julkisiasiameistä kuultuaan, että sillä on käytettävissään kaikki käsiteltävänä olevan asian ratkaisemiseen tarvittavat seikat ja ettei asiaa ole ratkaistava sellaisella perusteella, josta asianosaisilla ei ole ollut unionin tuomioistuimessa tilaisuutta lausua.
- 24 Niinpä Micropolen esittämä vaatimus suullisen käsittelyn aloittamisesta uudelleen on hylättävä.

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

- 25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että työnantajan halua ottaa huomioon asiakkaan toivomukset siitä, ettei kyseisen työnantajan palveluita enää suorittaisi työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia, on pidettävä mainitussa säännöksessä tarkoitettuna todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena.
- 26 Ensinnäkin on muistutettava, että kyseisen direktiivin 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.
- 27 Direktiivin 1 artiklaan sisältyvästä käsitteestä ”uskonto” on huomattava, ettei direktiivissä ole mainitun käsitteen määritelmää.
- 28 Unionin lainsäätäjä 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 uskonnonvapautteen 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.
- 29 Samassa perustelukappaleessa unionin lainsäätäjä 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 vapautteen. 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.
- 30 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.

- 31 Toiseksi on todettava, ettei ennakkoratkaisupyyntöistä ilmene, onko ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymyksen perustana toteamus uskontoon tai vakaumukseen välittömästi perustuvasta erilaisesta kohtelusta vai toteamus tällaisiin kriteereihin välillisesti perustuvasta erilaisesta kohtelusta.
- 32 Tässä yhteydessä on niin, että jos Bougnaouin irtisanominen on perustunut kyseisessä yrityksessä voimassa olleen sisäisen säännön – jossa kielletään kaikenlaisten poliittista, filosofista tai uskonnollista vakaumusta osoittavien näkyvien tunnusmerkkien käyttäminen – noudattamatta jättämiseen, minkä selvittäminen on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana, ja jos ilmenisi, että tällainen näennäisesti puolueeton sääntö saattaa tosiasiallisesti Bougnaouin kaltaiset tiettyä uskontoa tai vakaumusta tunnustavat henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan, olisi katsottava, että kyse on direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen välillisesti perustuvasta erilaisesta kohtelusta (ks. vastaavasti tänään annettava tuomio G4S Secure Solutions, C-157/15, 30 ja 34 kohta).
- 33 Kuten direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa säädetään, kyseinen erilainen kohtelu ei kuitenkaan merkittävästi syrjintää, jos se olisi puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella, kuten sillä, että Micropole pyrkii toimimaan neutraalisti suhteessa asiakkaisiinsa, ja jos keinot tämän tavoitteen saavuttamiseen olisivat asianmukaisia ja tarpeellisia (ks. vastaavasti tänään annettava tuomio G4S Secure Solutions, C-157/15, 35–43 kohta).
- 34 Jos sitä vastoin Bougnaouin irtisanominen ei perustu tämän tuomion 32 kohdassa tarkoitettuna kaltaisen sisäisen säännön olemassaoloon, on tutkittava, kuten ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymyksessä kehoitetaan tekemään, voidaanko työnantajan halua ottaa huomioon asiakkaan toivomus siitä, ettei kyseisen työnantajan palveluita enää suoriteta Bougnaouin kaltainen islamilaista huivia käyttävä työntekijä, jonka kyseinen työnantaja on osoittanut työtehtäviin kyseisen asiakkaan luokse, pitää direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena.
- 35 Mainitun säännöksen sanamuodon mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin direktiivin 1 artiklassa 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.
- 36 Jäsenvaltioiden asiana siis on säätää tarvittaessa, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin saman direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää. Tästä näyttää olevan nyt käsiteltävässä asiassa kyse työlain L. 1133-1 §:ssä, minkä selvittäminen kuitenkin on ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana.
- 37 Tämän täsmennyksen jälkeen on muistutettava, että unionin tuomioistuin on katsonut toistuvasti, että direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdasta ilmenee, ettei todellisessa ja ratkaisevassa työhön liittyvässä vaatimuksessa ole kyse seikasta, johon erilainen kohtelu perustuu, vaan siinä on oltava kyse tähän seikkaan liittyvästä ominaisuudesta (ks. tuomio 12.1.2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, 35 kohta; tuomio 13.9.2011, Prigge ym., C-447/09, EU:C:2011:573, 66 kohta; tuomio 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, 36 kohta ja tuomio 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, 33 kohta).
- 38 Lisäksi on korostettava, että direktiivin 2000/78 johdanto-osan 23 perustelukappaleen mukaan ominaisuus, joka liittyy muun muassa uskontoon, voi vain erittäin rajoitetuissa tilanteissa olla todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus.

- 39 On korostettava myös, että direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohdan sanamuodonkin mukaan on niin, että kyseessä oleva ominaisuus voi olla tällainen vaatimus vain ”tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan”.
- 40 Näistä eri toteamuksista seuraa, että mainitussa säännöksessä tarkoitettulla käsitteellä ”todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus” viitataan kyseessä olevien työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien, joissa tehtävät suoritetaan, objektiivisesti edellyttämään vaatimukseen. Käsite ei sitä vastoin voi kattaa subjektiivisia näkökohtia, kuten työnantajan halua ottaa asiakkaan erityistoivomukset huomioon.
- 41 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämään kysymykseen on siis vastattava, että direktiivin 2000/78 4 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että työnantajan halua ottaa huomioon asiakkaan toivomukset siitä, ettei kyseisen työnantajan palveluita enää suorittaisi työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia, ei voida pitää mainitussa säännöksessä tarkoitettuna todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena.

Oikeudenkäyntikulut

- 42 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 4 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että työnantajan halua ottaa huomioon asiakkaan toivomukset siitä, ettei kyseisen työnantajan palveluita enää suorittaisi työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia, ei voida pitää mainitussa säännöksessä tarkoitettuna todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena.

Allekirjoitukset