



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

28 päivänä marraskuuta 2023*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Direktiivi 2000/78/EY – Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat yleiset puitteet – Uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kieltö – Julkinen sektori – Julkishallinnon työpaikkasäännöt, joissa kielletään kaikkien filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttö työpaikalla – Islamilainen huivi – Vaatimus neutraalisuudesta silloin, kun työntekijä on tekemisissä yleisön, esimiesten ja kollegojen kanssa

Asiassa C-148/22,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka tribunal du travail de Liège (Liègen työoikeudellisten asioiden alioikeus, Belgia) on esittänyt 24.2.2022 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 2.3.2022, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

OP

vastaa

Commune d’Ans,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti L. Bay Larsen, jaostojen puheenjohtajat A. Prechal, K. Jürimäe, C. Lycourgos, F. Biltgen (esittelevä tuomari) ja N. Piçarra sekä tuomarit M. Safjan, S. Rodin, P. G. Xuereb, I. Ziemele, J. Passer, D. Gratsias, M. L. Arastey Sahún ja M. Gavalec,

julkisasiamies: A. M. Collins,

kirjaaja: hallintovirkamies M. Krausenböck,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 31.1.2023 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- OP, edustajanaan S. Gioe, avocate,
- commune d’Ans, edustajinaan J. Uyttendaele ja M. Uyttendaele, avocats,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

- Belgian hallitus, asiamiehinään C. Pochet, L. Van den Broeck ja M. Van Regemorter,
- Ranskan hallitus, asiamiehinään D. Colas, V. Depenne, A.-L. Desjonquères ja N. Vincent,
- Ruotsin hallitus, asiamiehinään O. Simonsson ja C. Meyer-Seitz,
- Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann, D. Martin ja E. Schmidt,

kuultuaan julkisasiamiehen 4.5.2023 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 ja b alakohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat OP, joka on commune d'Ansin (Ansin kunta, jäljempänä kunta) sopimussuhteinen toimihenkilö, ja tämä viimeksi mainittu kunta ja jossa on kyse siitä, että kunta on kieltänyt työntekijöitään käyttämästä mitään näkyviä tunnusmerkkejä, jotka voivat ilmaista heidän ideologisen tai filosofisen suuntautumisensa tai heidän poliittiset tai uskonnolliset vakaumuksensa.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

- 3 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."
- 4 Direktiivin 2 artiklassa, jonka otsikko on "Syrjinnän käsite", 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 – –

– –”

5 Direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Yhteisölle annettun 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

6 Tiettyjen syrjinnän muotojen 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), direktiivi 2000/78 saatetaan osaksi Belgian oikeutta.

7 Lain 4 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Tätä lakia sovellettaessa tarkoitetaan

1° työsuhteilla: suhteita, joihin sisältyvät muiden muassa työhönotto, työhön pääsyn edellytykset, työehdot ja irtisanomismääräykset, ja näitä kaikkia

– niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla

– –

4° suojatuilla perusteilla: ikää, seksuaalista suuntautumista, siviilisäätystä, syntyperää, varallisuutta, uskonnollista tai filosofista vakaumusta, poliittista vakaumusta, kieltä, nykyistä tai tulevaa terveydentilaa, vammaisuutta, fyysistä tai geneettistä ominaisuutta taikka sosiaalista taustaa

– –

6° välittömällä erottelulla: tilannetta, joka syntyy, kun henkilöä kohdellaan jonkin suojatun perusteen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa

7° välittömällä syrjinnällä: välitöntä erottelua, joka perustuu johonkin suojattuun perusteeseen ja jota ei voida perustella II osaston säännöksillä

8° välillisellä erottelulla: tilannetta, joka syntyy, kun näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö voi saattaa jonkin suojatun perusteen perusteella henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden

9° välillisellä syrjinnällä: johonkin suojattuun perusteeseen perustuvaa välillistä erottelua, jota ei voida perustella II osaston säännöksillä

– –”

8 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, julkisyhteisöt mukaan lukien
– –”

9 Yleisen syrjinnäntorjuntalain 7 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kaikenlaista välitöntä erottelua jonkin suojatun perusteen perusteella on pidettävä välittömänä syrjintänä, paitsi jos välitön erottelu voidaan puolueettomasti perustella oikeutetulla tavoitteella ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.”

10 Lain 8 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. 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 perustella ainoastaan todellisilla ja ratkaisevilla työhön liittyvillä vaatimuksilla, sanotun kuitenkin rajoittamatta tämän osaston muiden säännösten soveltamista.

2. Kyseessä on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus vain silloin, jos

– ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskonnolliseen tai filosofiseen vakaumukseen tai vammaisuuteen liittyvä ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva asiaankuuluvien työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien, joissa nämä tehtävät suoritetaan, vuoksi ja

– vaatimus perustuu oikeutettuun tavoitteeseen ja on oikeassa suhteessa siihen.

3. Tuomioistuimen on varmistettava tapauskohtaisesti, onko tällainen tietty ominaisuus todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus.

– –”

11 Lain 9 §:ssä säädetään seuraavaa:

”Kaikenlainen johonkin suojattuun perusteeseen perustuva välillinen erottelu on välillistä syrjintää,

- paitsi jos kyseisen välillisen erottelun perusteena oleva näennäisesti neutraali säännös, peruste tai käytäntö voidaan puolueettomasti perustella oikeutetulla tavoitteella ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia tai
- ellei osoiteta, että jos kyseessä on vammaisuuteen perustuva välillinen erottelu, mitään kohtuullista mukautusta ei voida toteuttaa.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 12 Pääasian kantaja on työskennellyt kunnan palveluksessa 11.4.2016 lähtien, ja hän on 11.10.2016 lähtien toiminut ”toimistopäällikön” tehtävässä, jota hän on hoitanut pääasiallisesti olematta tekemisissä julkisen palvelun käyttäjien kanssa (back office). Hän hoiti tehtävänsä käyttämättä tunnusmerkkejä, jotka olisivat voineet ilmaista hänen uskonnolliset vakaumuksensa, ja esittämättä tätä koskevia kirjallisia vaatimuksia 8.2.2021 saakka, jolloin hän pyysi saada käyttää ”huivia työssä” 22.2.2021 alkaen.
- 13 Kunnan kunnanhallitus (jäljempänä kunnanhallitus) hylkäsi pyynnön 18.2.2021 tekemällään päätöksellä ja kielsi väliaikaisesti pääasian kantajaa käyttämästä ammattitoiminnassaan tunnusmerkkejä, jotka ilmaisivat hänen uskonnolliset vakaumuksensa, siihen saakka, kun olisi hyväksytty yleisesti sovellettava säännöstö tällaisten tunnusmerkkien käytöstä kunnallishallinnossa.
- 14 Pääasian kantajaa kuultuaan kunnanhallitus teki 26.2.2021 toisen päätöksen, jossa kyseessä ollut kieltä pysytettiin tällaisen yleisesti sovellettavan säännösten hyväksymiseen saakka.
- 15 Kunnan kunnanvaltuusto muutti 29.3.2021 kunnan työpaikkasääntöjä lisäämällä niihin työpaikalla noudatettavan velvollisuuden ”ehdottomasta neutraalisuudesta”, jolla tarkoitetaan kaikkia kunnan työntekijöitä koskevaa kieltä käyttää työpaikalla minkäänlaista näkyvää tunnusmerkkiä, joka voisi ilmaista heidän vakaumuksensa, muiden muassa uskonnolliset tai filosofiset vakaumukset, riippumatta siitä, ovatko he tekemisissä yleisön kanssa vai eivät. Kyseisten työpaikkasääntöjen 9 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Työntekijällä on ilmaisun vapaus, kunhan hän noudattaa neutraalisuusperiaatetta, salassapitovelvollisuuttaan ja lojaalisuusvelvollisuuttaan.

Työntekijän on noudatettava neutraalisuusperiaatetta, mikä merkitsee sitä, että työntekijän on pidätyttävä kaikenlaisesta käännyttämisestä ja hänen on kiellettyä käyttää selvästi näkyviä tunnusmerkkejä, jotka voisivat ilmaista hänen ideologisen tai filosofisen suuntautumisensa tai hänen poliittiset tai uskonnolliset vakaumuksensa. Tämä sääntö sitoo työntekijää sekä silloin, kun hän on tekemisissä yleisön kanssa, että hänen suhteissaan esimiehiinsä ja kollegoihinsa.

– –”

- 16 Pääasian kantaja on pannut vireille useita menettelyjä sen toteamiseksi, että hänen uskonnon vapauttaan on loukattu, ja on muun muassa nostanut ennakkoratkaisua pyytäneessä tuomioistuimessa kieltokanteen edellä tämän tuomion 13 ja 14 kohdassa mainituista kahdesta yksittäistapausta koskevasta päätöksestä sekä pääasiassa kyseessä olevien työpaikkasääntöjen muuttamisesta. Hän vetoaa kanteensa tueksi siihen, että häntä on syrjitty hänen uskontonsa perusteella.

- 17 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo kyseisistä yksittäistapausta koskevista päätöksistä, että pääasian kantajan kieltäminen käyttämästä islamilaista huivia merkitsee hänen uskontoonsa välittömästi perustuvaa erilaista kohtelua verrattuna muihin kunnan henkilöstön jäseniin, koska kunta on aikaisemmin sallinut ja sallii edelleen muiden vakaumuksia – muiden muassa uskonnollisia vakaumuksia – ilmaisevien tunnusmerkkien hillityn käytön työpaikalla. Lisäksi se katsoo, että kyseistä erilaista kohtelua ei voida perustella yleisen syrjinnäntorjuntalain 8 §:ssä tarkoitetuilla todellisilla ja ratkaisevilla työhön liittyvillä vaatimuksilla, koska pääasian kantaja toimii pääasiallisesti back office -tehtävissä, ja että se merkitsee siis direktiivissä 2000/78 tarkoitettua välitöntä syrjintää. Niinpä sen mielestä pääasian kantajan kanne on perusteltu 18.2.2021, joka on kyseisistä yksittäistapausta koskevista päätöksistä ensimmäisen tekoajankohta, ja 29.3.2021, joka on pääasiassa kyseessä olevien työpaikkasääntöjen muutoksen tekoajankohta, välisen ajanjakson osalta.
- 18 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa kyseisestä muutoksesta, että sillä pyritään varmistamaan, että sekä julkishallinnon työntekijän toteuttamat toimet että tämän työntekijän ulkoasu ovat täysin neutraaleja riippumatta hänen tehtäviensä luonteesta ja näiden tehtävien hoitamisen asiayhteydestä. Se katsoo, että mainitulla muutoksella käyttöön otettu sääntö merkitsee näennäisesti välillistä syrjintää, koska sääntö on neutraali mutta kunta soveltaa sitä vaihtelevasti. Niinpä kyseisen tuomioistuimen mukaan sääntö on pääasian kantajaan nähden ”ehdoton” ja ”sallivampi” hänen niiden kollegoidensa osalta, joilla on muita vakaumuksia. Kyseinen tuomioistuin on näin ollen antanut väliaikaisesti pääasian kantajalle luvan käyttää näkyvää tunnusmerkkiä, joka voi ilmaista hänen uskonnolliset vakaumuksensa, mutta ainoastaan silloin, kun hän työskentelee back office -tehtävissä, eikä silloin, kun hän on tekemisissä julkisen palvelun käyttäjien kanssa tai kun hän suorittaa tehtävää, jossa hän antaa määräyksiä.
- 19 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on kuitenkin epävarma siitä, onko sellainen pääasiassa kyseessä olevan kaltainen työpaikkasääntöjen määräys, jossa asetetaan ”ehdottoman neutraalisuuden” velvollisuus kaikille julkishallinnon työntekijöille, myös niille, jotka eivät ole tekemisissä käyttäjien kanssa, direktiivin 2000/78 säännösten mukainen.
- 20 Tässä tilanteessa tribunal du travail de Liège (Liègen työoikeudellisten asioiden alioikeus, Belgia) on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Voidaanko direktiivin [2000/78] 2 artiklan 2 kohdan a ja b alakohtaa tulkita siten, että julkishallinnon on sallittua järjestää täysin neutraali hallintoympäristö ja siten kieltää [tunnusmerkkien, jotka voivat ilmaista uskonnollisia vakaumuksia,] käyttäminen kaikilta henkilöstön jäseniltä riippumatta siitä, ovatko he suoraan tekemisissä yleisön kanssa?
- 2) Voidaanko direktiivin [2000/78] 2 artiklan 2 kohdan a ja b alakohtaa tulkita siten, että julkishallinnon on sallittua järjestää täysin neutraali hallintoympäristö ja siten kieltää [tunnusmerkkien, jotka voivat ilmaista uskonnollisia vakaumuksia,] käyttäminen kaikilta henkilöstön jäseniltä riippumatta siitä, ovatko he suoraan tekemisissä yleisön kanssa, vaikka tämä neutraali kielto näyttää kohdistuvan enimmäkseen naisiin ja voi siten olla sukupuoleen perustuvaa peiteltyä syrjintää?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Ensimmäinen kysymys

- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee ensimmäisellä kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a ja b alakohtaa tulkittava siten, että kunnallishallinnon sisäinen sääntö, jolla yleisesti ja erotuksetta kielletään tämän hallinnon henkilöstön jäseniltä kaikkien muiden muassa filosofisia tai uskonnollisia vakaumuksia ilmaisevien tunnusmerkkien näkyvä käyttö työpaikalla, voidaan perustella kyseisen hallinnon pyrkimyksellä luoda täysin neutraali hallintoympäristö.
- 22 Aluksi on muistutettava yhtäältä, että direktiivin 2000/78 1 artiklassa olevaan käsitteeseen ”uskonto” sisältyvät sekä forum internum eli se, että henkilöllä on vakaumus, että forum externum eli uskon julkinen tunnustaminen (tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 28 kohta). On lisättävä, että mainitussa artiklassa mainitaan samalla tavoin sekä uskonto että vakaumus, samoin kuin SEUT 19 artiklassa, jonka mukaan Euroopan unionin lainsäätäjät voi toteuttaa tarvittavat toimenpiteet muun muassa ”uskontoon tai vakaumukseen” perustuvan syrjinnän torjumiseksi, tai Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa, jossa mainittuihin syrjintäperusteisiin kuuluvat ”uskonto tai vakaumus”. Tästä seuraa, että kyseistä direktiiviä 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).
- 23 Toisaalta on niin, että koska direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan mukaan kyseistä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kunnan työpaikkasääntöjen 9 §:ään sisältyvän kaltainen määräys, jolla sen henkilöstöä kielletään käyttämästä näkyvästi työpaikalla mitään vakaumusten, muiden muassa filosofisten tai uskonnollisten vakaumusten, tunnusmerkkejä, kuuluu kyseisen direktiivin soveltamisalaan. Lisäksi tällaisessa määräyksessä on katsottava olevan kyseessä mainitun direktiivin 3 artiklan 1 kohdan c alakohdassa tarkoitettut ”työolot ja -ehdot”.
- 24 Näiden täsmennysten jälkeen on todettava, että ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen ensimmäinen kysymys koskee sekä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohtaa, joka koskee ”välitöntä syrjintää”, että kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa, joka koskee ”välillistä syrjintää”.
- 25 Tässä yhteydessä on muistutettava, että työnantajan asettama sisäinen sääntö, jolla kielletään vain huomiota herättävien ja suurikokoisten vakaumuksia, muiden muassa filosofisia tai uskonnollisia vakaumuksia, ilmaisevien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, voi merkitä direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää tapauksissa, joissa tällaisten tunnusmerkkien käyttöä koskeva 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, 72–78 kohta ja tuomio 13.10.2022, S.C.R.L. (Uskonnollissävyytteinen vaate), C-344/20, EU:C:2022:774, 31 kohta). Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevasta päätöksestä ei kuitenkaan ilmene, että pääasiassa kyseessä oleva sääntö kuuluisi tällaiseen tapaukseen.
- 26 Käänteisesti sellainen työnantajan asettama sisäinen sääntö, jolla kielletään vakaumusten, muiden muassa filosofisten tai uskonnollisten vakaumusten, kaikkien näkyvien tunnusmerkkien käyttö työpaikalla, ei merkitse tällaista välitöntä syrjintää, kun siinä tarkoitetaan erotuksetta kaikkea

tällaisten vakaumusten tunnustamista ja kohdellaan samalla tavoin kaikkia yrityksen työntekijöitä, koska sillä velvoitetaan 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).

- 27 On nimittäin niin, 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 (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 52 kohta ja tuomio 13.10.2022 S.C.R.L. (Uskonnollissävytteinen vaate), C-344/20, EU:C:2022:774, 33 ja 34 kohta).
- 28 On siis niin, että jollei ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuimien totea, että pääasiassa kyseessä olevien työpaikkasääntöjen 9 §:n yleisesti ja erotuksetta sovellettavasta sanamuodosta huolimatta pääasian kantajaa on kohdeltu eri tavalla kuin muita työntekijöitä, jotka ovat saaneet luvan ilmaista vakaumuksiaan, muiden muassa uskonnollisia tai filosofisia vakaumuksiaan, käyttämällä tällaiset vakaumukset ilmaisevaa näkyvää tunnusmerkkiä tai muulla tavoin, ja että häneen on tästä syystä kohdistunut direktiivin 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää, kyseisen tuomioistuimen on tutkittava, onko kunnan työpaikkasääntöjen 9 §:n sisältämä sääntö omiaan saattamaan henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan, mikä merkitsee tosiasiallisesti kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettua jompaankumpaan seikkaan perustuvaa välillistä syrjintää.
- 29 Tältä osin unionin tuomioistuimen vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että työnantajan asettama sisäinen sääntö, jolla kielletään vakaumusten, muiden muassa filosofisten tai uskonnollisten vakaumusten, kaikkien tunnusmerkkien näkyvä käyttö työpaikalla, voi merkitä uskontoon tai vakaumukseen kyseisessä säännöksessä tarkoitettua merkityksessä välillisesti perustuvaa erilaista kohtelua, jos osoitetaan, että kyseiseen sääntöön sisältyvä näennäisesti puolueeton velvollisuus johtaa tosiasiallisesti siihen, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan (ks. vastaavasti 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).
- 30 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdan mukaan tällainen erilainen kohtelu ei kuitenkaan merkitse välillistä syrjintää, jos se on puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 60 kohta).
- 31 Tämän osalta on korostettava, että vaikka on viime kädessä kansallisen tuomioistuimen, joka yksin on toimivaltainen arvioimaan tosiseikat, asiana määrittää, onko pääasiassa kyseessä olevien työpaikkasääntöjen mainittu määräys kyseisten vaatimusten mukainen ja missä määrin se on näiden vaatimusten mukainen, unionin tuomioistuin, jota pyydetään antamaan kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllisiä vastauksia, on toimivaltainen antamaan sellaisia pääasian asiakirja-aineistoon sekä sille esitettyihin kirjallisiin ja suullisiin huomautuksiin perustuvia ohjeita, joiden avulla kansallinen tuomioistuin voi ratkaista sen käsiteltäväksi saatetun konkreettisen oikeusriidan.

- 32 Ensinnäkin oikeutetun tavoitteen olemassaoloa koskevan edellytyksen osalta ennakkoratkaisupyynnöstä ilmenee, että kunnan mukaan pääasiassa kyseessä olevien työpaikkasääntöjen 9 §:n – jossa kunnan henkilöstön jäseniltä kielletään kaikkien vakaumukset, muiden muassa filosofiset tai uskonnolliset vakaumukset, ilmaisevien tunnusmerkkien näkyvä käyttö siitä riippumatta, ovatko he tekemisissä yleisön kanssa vai eivät – tavoitteena on panna täytäntöön julkisen palvelun neutraalisuusperiaate, jonka oikeudellinen perusta on Belgian perustuslain 10 ja 11 §:ssä, noudattaen puolueettomuusperiaatetta ja valtion neutraalisuuden periaatetta.
- 33 Tältä osin jokaisella jäsenvaltiolla, mukaan lukien tarvittaessa valtion sisäiset yksiköt, on niille myönnetyn toimivallan rajoissa katsottava olevan harkintavaltaa suunnitellessaan sitä julkisen palvelun neutraalisuutta, jota se aikoo edistää työpaikalla. Niinpä ”ehdottoman neutraalisuuden” käytännön, jonka noudattamista julkishallinto, nyt käsiteltävässä asiassa kunnallishallinto, aikoo edellyttää työntekijöiltään oman asiayhteytensä mukaan ja toimivaltansa rajoissa täysin neutraalin hallintoympäristön luomiseksi keskuudessaan, voidaan katsoa olevan direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettussa merkityksessä puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella. Näin voi samoin olla sen valinnan osalta, jonka jokin toinen julkishallinto tekee oman asiayhteytensä mukaan ja toimivaltansa rajoissa sellaisen jonkin toisen neutraalisuusikäytännön hyväksi, jollainen voisi esimerkiksi olla yleinen ja erotuksetta sovellettava lupa käyttää vakaumusten, muiden muassa filosofisten tai uskonnollisten vakaumusten, näkyviä tunnusmerkkejä, mukaan lukien silloin, kun työntekijä on tekemisissä käyttäjien kanssa, tai tällaisten tunnusmerkkien käyttökielto rajattuna koskemaan tilanteita, joissa työntekijä on tekemisissä käyttäjien kanssa.
- 34 Direktiivissä 2000/78 nimittäin vahvistetaan vain yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat yleiset puitteet, joissa jätetään jäsenvaltioille ja mahdollisesti niiden sisäisille yksiköille harkintavaltaa, jonka avulla ne voivat ottaa huomioon oman asiayhteytensä, kun otetaan huomioon niiden noudattamat erilaiset lähestymistavat sen suhteen, minkä sijaan ne aikovat alueellaan antaa uskonnolle tai filosofisille vakaumuksille julkisella sektorilla. Jäsenvaltioille ja mahdollisesti niiden sisäisille yksiköille näin myönnetyn harkintavallan on kuitenkin silloin, kun unionin tasolla ei ole päästy yksimielisyyteen, kuljettava käsi kädessä kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuinten tehtävänä olevan valvonnan kanssa, johon kuuluu erityisesti sen tutkiminen, ovatko kyseessä olevan tapauksen mukaan kansallisella, alueellisella tai paikallisella tasolla toteutetut toimenpiteet lähtökohtaisesti perusteltuja ja ovatko ne oikeasuhteisia (ks. vastaavasti tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 86 ja 88 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 35 Sitä paitsi direktiivistä 2000/78 ilmenee, että unionin lainsäätäjä ei ole itse pyrkinyt tarvittavaan yhteensovittamiseen ajatuksen, vakaumuksen ja uskonnon vapauden ja niiden oikeutettujen tavoitteiden välillä, joihin voidaan vedota kyseisen direktiivin 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettuna erilaisen kohtelun perustelemiseksi, vaan se on jättänyt tämän yhteensovittamisen jäsenvaltioille ja mahdollisesti niiden sisäisille yksiköille sekä niiden tuomioistuimille (tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 87 kohta).
- 36 Niinpä pääasiassa kyseessä olevien työpaikkasääntöjen 9 §:n kaltaisella määräyksellä voidaan katsoa olevan direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan i alakohdassa tarkoitettu oikeutettu tavoite.

- 37 Toiseksi on niin, kuten tämän tuomion 30 kohdassa muistutettiin, että jotta pääasiassa kyseessä olevan kaltaista sisäistä sääntöä ei luokiteltaisi direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdassa tarkoitetuksi välilliseksi syrjinnäksi, sen on vielä oltava omiaan varmistamaan työnantajan asettaman tavoitteen asianmukainen soveltaminen. Tämä edellyttää nyt käsiteltävässä asiassa, että kunnan itselleen asettamaan ”ehdottoman neutraalisuuden” tavoitteeseen tosiasiallisesti pyritään johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti ja että pääasiassa kyseessä olevien työpaikkasääntöjen 9 §:ssä asetettu vakaumusten, muiden muassa filosofisten ja uskonnollisten vakaumusten, kaikkien näkyvien tunnusmerkkien käytön kieltäminen rajoittuu siihen, mikä on ehdottomasti tarpeen (ks. vastaavasti tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 68 kohta).
- 38 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on tältä osin ensinnäkin selvittää, pyrkiikö kunta tosiasiallisesti kyseiseen tavoitteeseen johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti kaikkien työntekijöiden osalta.
- 39 Seuraavaksi on korostettava, että oikeutettuun tavoitteeseen, jona on varmistaa pääasiassa kyseessä olevien työpaikkasääntöjen 9 §:ssä asetetun kaltaisella ”ehdottoman neutraalisuuden” käytännöllä täysin neutraali hallintoympäristö, voidaan pyrkiä tehokkaasti vain, jos mitään vakaumusten, muiden muassa filosofisten tai uskonnollisten vakaumusten, näkyviä ilmaisuja ei sallita työntekijöiden ollessa tekemisissä julkisen palvelun käyttäjien kanssa tai tekemisissä keskenään, koska pienikokoisenkin tunnusmerkin käyttö vaarantaa toimenpiteen soveltuvuuden sen väitetyin tavoitteen saavuttamiseen ja saattaa näin kyseenalaiseksi mainitun käytännön johdonmukaisuuden sinällään (ks. vastaavasti tuomio 15.7.2021, WABE ja MH Müller Handel, C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, 77 kohta). Tällainen sääntö on siis tarpeellinen.
- 40 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen asiana on vielä kaikkien sille asiayhteydelle, jossa kyseinen sääntö on asetettu, ominaisten seikkojen valossa punnittava keskenään kyseessä olevia intressejä ottamalla huomioon yhtäältä kyseessä olevat perusoikeudet ja -periaatteet eli tässä tapauksessa perusoikeuskirjan 10 artiklassa taattu ajatuksen, omantunnon ja uskonnon vapautta koskeva oikeus, jonka välittömänä seurauksena on perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistettu kaikenlaisen uskontoon perustuvan syrjinnän kieltäminen, ja toisaalta neutraalisuusperiaate, jonka mukaisesti asianomainen julkishallinto pyrkii kyseisellä työpaikkaan rajatulla säännöllä takaamaan palvelujensa käyttäjille ja henkilöstönsä jäsenille hallintoympäristön, jossa ei ilmaista näkyvästi vakaumuksia, muiden muassa filosofisia tai uskonnollisia vakaumuksia.
- 41 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohtaa on tulkittava siten, että kunnallishallinnon sisäinen sääntö, jolla yleisesti ja erotuksetta kielletään tämän hallinnon henkilöstön jäseniltä kaikkien muiden muassa filosofisia tai uskonnollisia vakaumuksia ilmaisevien tunnusmerkkien näkyvä käyttö työpaikalla, voidaan perustella kyseisen hallinnon pyrkimyksellä luoda oman asiayhteytensä huomioon ottaen täysin neutraali hallintoympäristö, kunhan kyseinen sääntö soveltuu mainittuun asiayhteyteen ja on siinä tarpeellinen ja oikeasuhteinen ja kun kyseessä olevat eri oikeudet ja intressit otetaan huomioon.

Toinen kysymys

- 42 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee toisella kysymyksellään pääasiallisesti, onko direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a ja b alakohtaa tulkittava siten, että niiden nojalla viranomaisen voi järjestää täysin neutraalin hallintoympäristön kieltämällä muiden muassa filosofisia tai uskonnollisia vakaumuksia ilmaisevien tunnusmerkkien näkyvän käytön kaikilta

henkilöstönsä jäseniltä siitä riippumatta, ovatko he suoraan tekemisissä yleisön kanssa vai eivät, silloin, kun tällainen kieltö näyttää koskevan enimmäkseen naisia ja voi näin ollen merkitä sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää.

- 43 Tältä osin on muistutettava, että siitä yhteistyön hengestä, jonka on vallittava ennakkoratkaisumenettelyn yhteydessä, ilmenee, että on välttämätöntä, että kansallinen tuomioistuin esittää ennakkoratkaisupyynnössään ne täsmälliset syyt, joiden perusteella se katsoo, että vastauksen saaminen sen kysymyksiin, jotka koskevat tiettyjen unionin oikeuden säännösten tai määräysten tulkintaa, on tarpeen sen käsiteltävänä olevan oikeusriidan ratkaisemiseksi (tuomio 27.2.2018, Associação Sindical dos Juizes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, 20 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan unionin tuomioistuimen ja kansallisten tuomioistuinten yhteistyön puitteissa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllisen unionin oikeuden tulkinnan tarve edellyttää, että kansallinen tuomioistuin noudattaa tunnollisesti ennakkoratkaisupyynnön sisältöä koskevia vaatimuksia, jotka on mainittu nimenomaisesti unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 94 artiklassa (tuomio 19.4.2018, Consorzio Italian Management ja Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, 21 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 45 Niinpä yhtäältä työjärjestyksen 94 artiklan a alakohdan mukaan on välttämätöntä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin määrittää esittämiinsä kysymyksiin liittyvät tosiseikat ja oikeudelliset seikat tai ainakin selostaa ne tosiseikkoja koskevat lähtökohdat, joihin nämä kysymykset perustuvat. SEUT 267 artiklalla käyttöön otetussa menettelyssä unionin tuomioistuimella on nimittäin ainoastaan toimivalta lausua unionin oikeuden tulkinnasta sellaisten tosiseikkojen perusteella, jotka kansallinen tuomioistuin on sille esittänyt (tuomio 2.3.2023, Bursa Română de Mărfuri, C-394/21, EU:C:2023:146, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 46 Toisaalta – kuten työjärjestyksen 94 artiklan c alakohdassa todetaan – on välttämätöntä, että ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevaan päätökseen sisältyy selostus niistä syistä, joiden vuoksi ennakkoratkaisua pyytävä tuomioistuin on ryhtynyt tarkastelemaan kysymystä unionin oikeuden tiettyjen säännösten tulkinnasta, sekä ennakkoratkaisua pyytävän tuomioistuimen toteama yhteys kyseisten säännösten ja pääasian oikeudenkäynnissä sovellettavien kansallisen oikeuden säännösten välillä (tuomio 2.9.2021, Irish Ferries, C-570/19, EU:C:2021:664, 133 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 47 On tärkeää huomata myös, että ennakkoratkaisupyynnöihin sisältyvät tiedot eivät ole tarpeen ainoastaan siksi, että unionin tuomioistuin voisi niiden perusteella antaa vastauksia, joista on hyötyä, vaan myös siksi, että jäsenvaltioiden hallituksilla ja muilla osapuolilla on näiden tietojen perusteella mahdollisuus esittää huomautuksensa Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 23 artiklan mukaisesti. Unionin tuomioistuimen on huolehdittava siitä, että tämä mahdollisuus turvataan, kun otetaan huomioon se, että kyseisen määräyksen nojalla ainoastaan ennakkoratkaisupyynnöt annetaan tiedoksi näille osapuolille (tuomio 2.9.2021, Irish Ferries, C-570/19, EU:C:2021:664, 134 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 48 Nyt käsiteltävässä asiassa on tässä toisessa kysymyksessä mainitun mahdollisen sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän olemassaolosta muistutettava, että kyseinen peruste kuuluu miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5.7.2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (EUVL 2006, L 204, s. 23), jonka

2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa määritellään nimenomaisesti sukupuoleen perustuvan välillisen syrjinnän käsite, soveltamisalaan eikä direktiivin 2000/78, joka on ainoa mainitussa kysymyksessä mainittu toimi, soveltamisalaan.

- 49 Ennakkoratkaisupyyntöä esittämistä koskevaan päätökseen ei myöskään sisälly tietoja, joiden perusteella voitaisiin määrittää se tosiseikkoja koskeva lähtökohta, johon toinen kysymys perustuu, eikä syitä, joiden vuoksi tähän kysymykseen annettava vastaus, joka täydentäisi ensimmäiseen kysymykseen annettavaa vastausta, olisi tarpeen pääasian ratkaisemiseksi.
- 50 Näin ollen toinen kysymys ei täytä tutkittavaksi ottamisen edellytyksiä.

Oikeudenkäyntikulut

- 51 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 b alakohtaa

on tulkittava siten, että

kunnallishallinnon sisäinen sääntö, jolla yleisesti ja erotuksetta kielletään tämän hallinnon henkilöstön jäseniltä kaikkien muiden muassa filosofisia tai uskonnollisia vakaumuksia ilmaisevien tunnusmerkkien näkyvä käyttö työpaikalla, voidaan perustella kyseisen hallinnon pyrkimyksellä luoda oman asiayhteytensä huomioon ottaen täysin neutraali hallintoympäristö, kunhan kyseinen sääntö soveltuu mainittuun asiayhteyteen ja on siinä tarpeellinen ja oikeasuhteinen ja kun kyseessä ovat eri oikeudet ja intressit otetaan huomioon.

Allekirjoitukset