



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (suuri jaosto)

22 päivänä tammikuuta 2019\*

Ennakkoratkaisupyyntö – Euroopan unionin perusoikeuskirja – 21 artikla – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Direktiivi 2000/78/EY – 2 artiklan 2 kohdan a alakohta – Uskontoon perustuva välitön syrjintä – Kansallinen lainsäädäntö, jossa tietyille työntekijöille myönnetään vapaapäivä pitkäperjantaina – Oikeuttamisperuste – 2 artiklan 5 kohta – 7 artiklan 1 kohta – Yksityisille työnantajille ja kansalliselle tuomioistuimelle siitä johtuvat velvollisuudet, että kansallinen lainsäädäntö on ristiriidassa direktiivin 2000/78 kanssa

Asiassa C-193/17,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyyntöstä, jonka Oberster Gerichtshof (ylin tuomioistuin, Itävalta) on esittänyt 24.3.2017 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 13.4.2017, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

## **Cresco Investigation GmbH**

vastaan

**Markus Achatzi,**

UNIONIN TUOMIOISTUIN (suuri jaosto),

toimien kokoonpanossa: presidentti K. Lenaerts, varapresidentti R. Silva de Lapuerta, jaostojen puheenjohtajat J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, A. Prechal, C. Toader ja C. Lycourgos (esittelevä tuomari) sekä tuomarit A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda ja S. Rodin,

julkisasiamies: M. Bobek,

kirjaaja: hallintovirkamies R. Şereş,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 10.4.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Cresco Investigation GmbH, edustajanaan M. Zehetbauer, Rechtsanwältin,
- Achatzi, edustajanaan A. Obereder, Rechtsanwalt,
- Itävallan hallitus, asiamiehenään G. Hesse,
- Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajinaan P. Gentili ja F. De Luca, avvocati dello Stato,

\* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

- Puolan hallitus, asiamiehinään B. Majczyna, M. Szwarc ja A. Siwek,
- Euroopan komissio, asiamiehinään B.-R. Killmann ja D. Martin,

kuultuaan julkisasiamiehen 25.7.2018 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

### **tuomion**

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklan ja 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, 2 artiklan 5 kohdan ja 7 artiklan 1 kohdan tulkintaa.
- 2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asiaosaisia ovat Cresco Investigation GmbH (jäljempänä Cresco) ja Markus Achatzi ja joka koskee Achatzin oikeutta pitkäperjantaina tehdystä työstä palkan lisäksi maksettavaan korvaukseen.

### **Asiaa koskevat oikeussäännöt**

#### ***Unionin oikeus***

- 3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 24 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitetyssä kirkkojen ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa koskevassa julistuksessa n:o 11 Euroopan unioni toi nimenomaisesti esille, että se kunnioittaa eikä puutu siihen asemaan, joka kirkoilla ja uskonnollisilla yhdistyksillä ja yhdyskunnilla on kansallisen lainsäädännön mukaisesti jäsenvaltioissa, ja että se kunnioittaa myös elämäntavomuksellisten ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa. Näin ollen jäsenvaltiot voivat säilyttää tai antaa erityisiä säännöksiä todellisista, perustelluista ja oikeutetuista pätevyysvaatimuksista niissä harjoitettavaa ammattitoimintaa varten.”

- 4 Tämän direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

- 5 Edellä 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. Sovelletaessa 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;

--

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 7 artiklan, jonka otsikko on ”Positiivinen toiminta ja erityistoimenpiteet”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:
- ”Täydellisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä, yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka liittyvät johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun perusteeseen.”
7. Direktiivin 2000/78 16 artiklassa säädetään seuraavaa:
- ”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että
- a) yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;
- b) yksittäisiin työsopimukseen tai työehtosopimukseen, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan.”

### *Itävallan oikeus*

8. Viikoittaisesta lepoajasta ja yleisinä vapaapäivinä annettavasta lepoajasta 3.2.1983 annetun liittovaltion lain – Laki lepoajoista työssä (Bundesgesetzes vom 3. Februar 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen – Arbeitsruhegesetz, BGBl nro 144/1983), sellaisena kuin sitä sovelletaan pääasian tosiseikkoihin, (jäljempänä ARG) 1 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:
- ”Tätä liittovaltion lakia sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, ellei jäljempänä toisin säädetä.”
9. Lain 7 §:ssä säädetään seuraavaa:
- ”(1) Työntekijällä on yleisinä vapaapäivinä oikeus vähintään 24 tunnin yhtäjaksoiseen lepoaikaan, jonka on alettava yleisenä vapaapäivänä aikaisintaan kello 0.00 ja viimeistään kello 6.00.
- (2) Tässä liittovaltion laissa tarkoitettuja yleisiä vapaapäiviä ovat:
- 1.1. (uudenvuodenpäivä), 6.1. (loppiainen), pääsiäismaanantai, 1.5. (valtiollinen juhlapäivä), helatorstai, helluntaimaanantai, pyhän ruumiin juhlapäivä (Corpus Christi), 15.8. (Marian taivaaseenottamisen muistopäivä), 26.10. (kansallispäivä), 1.11. (pyhäinpäivä), 8.12. perisynnittömän sikiämisen muistopäivä, 25.12. (joulupäivä) ja 26.12. (tapaninpäivä).
- (3) Augsburgin ja Helvetian tunnustusten mukaisten evankelisten kirkkojen, vanhakatolisen kirkon ja evankelis-metodistisen kirkon jäsenille myös pitkäperjantai on vapaapäivä.
- ”
10. Saman lain 9 §:ssä säädetään seuraavaa:
- ”(1) Työntekijä säilyttää vapaapäivän johdosta -- suorittamatta jääneestä työstä johtuvan oikeutensa palkkaan.

(2) Työntekijälle kuuluu palkka, jonka hän olisi saanut, jos työ ei olisi jäänyt suorittamatta edellä 1 momentissa mainituista syistä.

--

(5) Työntekijällä, joka työskentelee vapaapäivään sisältyvän lepoajan aikana, on 1 momentin mukaisen palkan lisäksi oikeus tehdyn työn perusteella maksettavaan korvaukseen, ellei 7 §:n 6 momentin mukaisesta työajan ajallisesta tasaamisesta sovita.”

- 11 Direktiivi 2000/78 on pantu täytäntöön Itävallan oikeudessa erityisesti yhdenvertaisesta kohtelusta annetulla lailla (Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I, nro 66/2004). Tässä laissa kielletään syrjimistä työntekijöitä työsuhteen yhteydessä muun muassa uskonnon tai vakaumuksen perusteella palkkaa sekä muita työehtoja vahvistettaessa.

### **Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset**

- 12 ARG:n 7 §:n 3 momentin mukaan pitkäperjantai on palkallinen vapaapäivä, johon on liityttävä 24 tunnin lepoaika, Augsburgin ja Helvetian tunnustusten mukaisten evankelisten kirkkojen, vanhakatolisen kirkon ja evankelis-metodistisen kirkon (jäljempänä ARG:ssä tarkoitetut kirkot) jäsenten osalta. Jos johonkin näistä kirkoista kuuluva henkilö kuitenkin työskentelee kyseisenä päivänä, hänellä on oikeus tältä vapaapäivältä maksettavaan palkanlisään (jäljempänä vapaapäiväkorvaus).
- 13 Markus Achatzi työskentelee Crescon, joka on yksityinen etsivätoimisto, palveluksessa työntekijänä eikä kuulu mihinkään ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista. Hän katsoo, että häneltä on evätty syrjivällä tavalla hänen 3.4.2015, joka oli pitkäperjantai, suorittamastaan työstä vapaapäiväkorvaus ja vaatii tämän perusteella työnantajaansa maksamaan hänelle 109,09 euroa korkoineen.
- 14 Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen hylättyä Achatzin asiassa nostaman kanteen muutoksenhakutuomioistuin muutti ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen antamaa tuomiota.
- 15 Cresco valitti muutoksenhakutuomioistuimen antamasta ratkaisusta Oberster Gerichtshofiin (ylin tuomioistuin, Itävalta), joka katsoi ensinnäkin, että ARG:n 7 §:n 2 momentissa luetelluista kolmestatoista yleisestä vapaapäivästä kaikki päivät liittyvät 1. toukokuuta ja 26. lokakuuta, joilla ei ole minkäänlaista yhteyttä uskontoon, lukuun ottamatta kristinuskoon siten, että kaksi näistä päivästä liittyy vielä yksinomaan katoliseen uskoon. Kaikki nämä päivät ovat lisäksi kaikille työntekijöille palkallisia vapaapäiviä heidän uskontokuntaan kuulumisestaan riippumatta.
- 16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että ARG:n 7 §:n 3 momentissa olevan erityissääntelyn tarkoituksena on mahdollistaa, että henkilöt, jotka kuuluvat johonkin tässä säännöksessä tarkoitetuista kirkoista, voivat harjoittaa uskontoaan heille erityisen tärkeänä juhlapäivänä.
- 17 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan ylimääräisen vapaapäivän myöntäminen tehdään ARG:n 7 §:n 3 momentissa riippuvaiseksi työntekijöiden uskonnosta sillä seurauksella, että henkilöt, jotka eivät kuulu ARG:ssä tarkoitettuihin kirkkoihin, saavat yhden palkallisen vapaapäivän vähemmän kuin henkilöt, jotka kuuluvat johonkin näistä kirkoista, mikä tarkoittaa lähtökohtaisesti uskontoon perustuvaa epäsuotuisampaa kohtelua.
- 18 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii kuitenkin erityisesti sitä, ovatko näiden kahden työntekijäryhmän tilanteet vertailukelpoisia.

- 19 Se korostaa tämän osalta, että ARG:n 7 §:n 3 momentin on määrä mahdollistaa, että työntekijät, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista, voivat pitkäperjantaina harjoittaa uskontoaan ilman, että heidän olisi sovittava sitä varten lomapäivästä työnantajansa kanssa. Tämä sama on mahdollista työntekijöille, jotka ovat roomalaiskatolisen kirkon, johon väestön enemmistö Itävallassa kuuluu, jäseniä, koska kaikilla työntekijöillä on ARG:n 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuina vapaapäivinä, jotka liittyvät heidän uskontoonsa, töistä vapaapäivä.
- 20 Vaikka pääasian kantaja ei väitä, että hänen uskonnollisia tarpeitaan ei ole otettu huomioon pitkäperjantaina, ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan on kuitenkin arvioitaessa sitä, onko pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö yhteensopiva direktiivin 2000/78 kanssa, pidettävä mielessä se, että tässä lainsäädännössä ei ole otettu huomioon tiettyjen työntekijöiden uskonnollisia tarpeita. Joissakin työehtosopimuksissa on tosin ARG:n 7 pykälään verrattavissa olevia määräyksiä erimerkiksi juutalaisen sovituspäivän tai evankelisten kirkkojen reformaatiopäivän osalta mutta muutoin työntekijät ovat pitkälti riippuvaisia työnantajan myötämielisyydestä tässä asiassa.
- 21 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa lisäksi, että pääasiassa kyseessä olevaa erilaista kohtelua voidaan tarkastella pääasiassa kyseessä olevan kaltaisessa yksityisten henkilöiden välisessä oikeusriidassa unionin oikeuden perusteella ainoastaan siinä tapauksessa, että unionin oikeutta voidaan soveltaa siinä välittömästi. Direktiivi 2000/78 on nimittäin pantu täytäntöön yhdenvertaisesta kohtelusta annetulla lailla, joka ei ole ensisijaisessa asemassa ARG:hen nähden ja ARG:n 7 §:n 3 momentin yksiselitteinen sanamuoto estää tulkitsemasta sitä unionin oikeuden mukaisesti siten, että pitkäperjantaita koskeva sääntely ulotettaisiin koskemaan myös työntekijöitä, jotka eivät ole ARG:ssä tarkoitettujen kirkkojen jäseniä.
- 22 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa myös, että direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdan mukaan kyseinen direktiivi ei vaikuta sellaisiin kansallisissa lainsäädännössä säädettyihin toimenpiteisiin, jotka demokraattisessa yhteiskunnassa ovat tarpeen muun muassa muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi, ja korostaa, että unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan uskonnonvapaus ja uskonnon harjoittamisen vapaus kuuluvat demokraattisen yhteiskunnan perusteisiin.
- 23 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin miettii näin ollen, onko ARG:n 7 §:n 3 momentissa tarkoitettu sääntely katsottava toimenpiteeksi, joka on tarpeen sellaisten työntekijöiden uskonnonvapauden ja uskonnon harjoittamisen vapauden turvaamiseksi, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista.
- 24 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii myös sitä, voiko kyseessä oleva erilainen kohtelu olla direktiivin 2000/78 7 artiklan 1 kohdan nojalla perusteltu positiivisena ja erityisenä toimenpiteenä, jonka tarkoituksena on olemassa olevien haittojen poistaminen.
- 25 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin painottaa, ettei Itävallan työmarkkinoilla ole lähtökohtaisesti olemassa rakenteellisia haittoja, jotka kohdistuisivat työntekijöihin, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista. Kyseisten työntekijöiden pakottaminen tekemään töitä yhtenä heidän uskontonsa tärkeimmistä päivistä vaikka näin ei tehdä esimerkiksi roomalaiskatolisen kirkon jäsenten kohdalla, joiden suurina juhlapäivinä kaikilla työntekijöillä on vapaata, voitaisiin katsoa tällaiseksi haitaksi, jota ARG:n 7 artiklan 3 momentissa pyritään hyvittämään.
- 26 Siinä tapauksessa, että unionin tuomioistuin toteaisi, että ARG:n 7 §:n 3 momentissa olevalla pitkäperjantaita koskevalla sääntelyllä rikotaan direktiiviä 2000/78, on kysyttävä, onko tämä loukkaus hyvitettyä työnantajalle, joka on yksityisoikeuden mukaan perustettu yhtiö, asetetulla velvollisuudella myöntää kaikille sen työntekijöille vapaapäivä kyseisenä päivänä, vaikka Itävallan lainsäätäjät on halunnut ottaa uskonnollisilla syillä perustellut tarpeet huomioon ainoastaan täsmällisesti rajatun työntekijäryhmän osalta suojellakseen työnantajien etua olla laajentamatta liikaa yleisiä vapaapäiviä koskevaa sääntelyä.

- 27 Sitä paitsi on niin, että jos olisi todettava, että pitkäperjantaita koskeva sääntely ei ole direktiivin 2000/78 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu positiivinen toiminta tai erityistoimenpide, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin pohtii sitä, onko tämän toteamuksen johdettava siihen, että ARG:n 7 §:n 3 momentti jää kokonaan soveltamatta, mistä seuraa, että yhdelläkään työntekijällä ei voi olla pitkäperjantaina vapaapäivää tai yksikään työntekijä ei voi saada siitä vapaapäiväkorvausta.
- 28 Näissä olosuhteissa Oberster Gerichtshof päätti lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

- ”1) Onko unionin oikeutta, erityisesti [perusoikeuskirjan] 21 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin [2000/78] 1 artiklan ja 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan kanssa, tulkittava siten, että se on työntekijän ja työnantajan välistä yksityisoikeudellista työsuhdetta koskevassa oikeusriidassa esteenä sellaiselle kansalliselle säännöstölle, jonka mukaan vain Augsburgin ja Helvetian tunnustusten mukaisten evankelisten kirkkojen jäsenille, vanhakatolisen kirkon ja evankelis-metodistisen kirkon jäsenille myös pitkäperjantai on vapaapäivä vähintään 24 tunnin keskeytymättömällä lepoajalla, ja jos [johonkin näistä kirkkoista kuuluva] työntekijä työskentelee vapaapäivästä huolimatta, tällä on vapaapäivän vuoksi tekemättä jääneestä työsuorituksesta maksettavan korvauksen lisäksi oikeus suoritettun työn perusteella maksettavaan palkkaan, mutta muilla työntekijöillä, jotka eivät ole mainittujen kirkkojen jäseniä, tätä oikeutta ei ole?
- 2) Onko unionin oikeutta, erityisesti [perusoikeuskirjan] 21 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin [2000/78] 2 artiklan 5 kohdan kanssa, tulkittava siten, että kyseinen direktiivi ei koske ensimmäisessä kysymyksessä kuvailtua kansallista säännöstöä, jolla – kun otetaan huomioon väestön kokonaismäärä ja se, että enemmistö siitä kuuluu roomalaiskatoliseen kirkkoon – annetaan vain suhteellisen pienelle ryhmälle tiettyjen (muiden) kirkkojen jäseniä oikeuksia, sen vuoksi, että kyseessä on toimenpide, joka on demokraattisessa yhteiskunnassa tarpeen muiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi, erityisesti uskonnon vapaata harjoittamista koskevan oikeuden turvaamiseksi?
- 3) Onko unionin oikeutta, erityisesti [perusoikeuskirjan] 21 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin [2000/78] 7 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että ensimmäisessä kysymyksessä kuvailtu kansallinen säännöstö on positiivinen erityistoimenpide ensimmäisessä kysymyksessä mainittujen kirkkojen jäsenten hyväksi heidän yhdenvertaisuutensa toteuttamiseksi työelämässä, jotta estettäisiin näille jäsenille uskonnosta aiheutuvat haitat tai hyvitetäisiin ne, jos heille siten annetaan sama oikeus uskonnonharjoittamiseen työaikana tämän uskonnon mukaisena suurena juhlapäivänä, kuten muutoin työntekijöiden enemmistöllä on toisen kansallisen säännöstön perusteella siitä syystä, että sen uskonnon, jota enemmistö työntekijöistä tunnustaa, mukaisina juhlapäivinä työntekijöillä on yleisesti vapaata?

Jos katsotaan, että kyseessä on direktiivin [2000/78] 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu syrjintä:

- 4) Onko unionin oikeutta, erityisesti [perusoikeuskirjan] 21 artiklaa, luettuna yhdessä direktiivin [2000/78] 1 artiklan, 2 artiklan 2 kohdan a alakohdan ja 7 artiklan 1 kohdan kanssa, tulkittava siten, että niin kauan kuin lainsäätävä ei luo syrjimätöntä oikeudellista tilannetta, yksityisen työnantajan on myönnettävä kaikille työntekijöille näiden uskontokuntaan kuulumisesta riippumatta ensimmäisessä kysymyksessä kuvailtu pitkäperjantaita koskevat oikeudet, vai onko ensimmäisessä kysymyksessä kuvailtu kansallinen säännöstö jätettävä kokonaan soveltamatta niin, että ensimmäisessä kysymyksessä kuvailtuja pitkäperjantaita koskevia oikeuksia ei pidä myöntää millekään työntekijäryhmälle?”



## Unionin tuomioistuimen toimivalta

- 29 Puolan hallitus katsoo, että se, että jäsenvaltio myöntää vapaapäivän mahdollistaakseen uskonnollisen juhlan viettämisen, ei kuulu SEUT 17 artiklan 1 kohdan mukaan unionin oikeuden alaan, joten unionin tuomioistuimella ei ole toimivaltaa vastata ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen sille osoittamiin ennakkoratkaisukysymyksiin.
- 30 Puolan hallitus korostaa, että SEUT 17 artiklan 1 kohdassa määrätään, että unioni kunnioittaa kirkkojen ja uskonnollisten yhdistysten tai yhdyskuntien asemaa, joka niillä on kansallisen lainsäädännön mukaisesti jäsenvaltioissa, eikä puutu siihen.
- 31 Tällaisesta määräyksestä ei kuitenkaan seuraa, että kansalliseen lainsäädäntöön, jossa säädetään vapaapäivän myöntämisestä tietyille työntekijöille uskonnollisen juhlan viettämisen mahdollistamista varten, sisältyvä erilainen kohtelu ei kuulu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan ja että tällaisen erilaisen kohtelun yhteensoveltumattomuus direktiivin 2000/78 kanssa jätetään tehokkaan tuomioistuinvalvonnan ulkopuolelle.
- 32 Yhtäältä SEUT 17 artiklan sanamuoto nimittäin vastaa Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjan liitteenä olevaa kirkkojen ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemasta annetun julistuksen n:o 11 sanamuotoa. Se, että tämä julistus mainitaan nimenomaisesti direktiivin 2000/78 24 perustelukappaleessa, korostaakin sitä, että unionin lainsäätjä on välttämättä ottanut huomioon mainitun julistuksen antaessaan tämän direktiivin (ks. vastaavasti tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 57 kohta ja tuomio 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, 48 kohta).
- 33 Toisaalta SEUT 17 artiklassa ilmaistaan kyllä unionin neutraliteetti suhteessa siihen, miten jäsenvaltiot järjestävät suhteensa kirkkoihin tai uskonnollisiin yhdistyksiin tai yhdyskuntiin (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 58 kohta ja tuomio 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, 48 kohta). Pääasiassa kyseessä olevien kansallisten säännösten tavoitteena ei kuitenkaan ole järjestää jäsenvaltion ja kirkkojen välisiä suhteita vaan yksinomaan myöntää työntekijöille, jotka ovat tiettyjen kirkkojen jäseniä, ylimääräinen vapaapäivä, joka on samana päivänä kuin näiden kirkkojen tärkeä uskonnollinen juhla.
- 34 Puolan hallituksen esittämä väite puuttuvasta toimivallasta on näin ollen hylättävä.

## Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

### *Ensimmäinen, toinen ja kolmas kysymys*

- 35 Kansallinen tuomioistuin tiedustele näillä kolmella kysymyksellään, jotka on tutkittava yhdessä, onko direktiivin 2000/78 1 artiklaa ja 2 artiklan 2 kohtaa tulkittava siten, että kansallinen lainsäädäntö, jonka nojalla yhtäältä pitkäperjantai on vapaapäivä ainoastaan sellaisille työntekijöille, jotka ovat tiettyjen kristillisten kirkkojen jäseniä ja jonka nojalla toisaalta ainoastaan näillä työntekijöillä on oikeus, jos he joutuvat työskentelemään tänä päivänä, vapaapäiväkorvaukseen, merkitsee uskontoon perustuvaa välitöntä syrjintää. Jos tähän annetaan myöntävä vastaus, se kysyy myös, voidaanko tässä kansallisessa lainsäädännössä säädetyt toimenpiteet katsoa toimenpiteiksi, jotka ovat tarpeen muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien suojaamiseksi direktiivin 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettulla tavalla tai tämän direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuiksi erityistoimenpiteiksi, joiden tarkoituksena on hyvittää uskontoon liittyviä haittoja.

- 36 Ensinnäkin on palautettava mieleen, että direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan 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.
- 37 Edellä mainitun direktiivin 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 sovellettaessa 2 artiklan 1 kohtaa välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitettujen seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa.
- 38 Tässä yhteydessä on ensinnäkin ratkaistava, seuraako pääasiassa kyseessä olevasta lainsäädännöstä, että työntekijöitä kohdellaan eri tavalla heidän uskontonsa perusteella.
- 39 Tästä on todettava, että ARG:n 7 §:n 3 momentissa tunnustetaan yksistään sellaisille työntekijöille oikeus vapaapäivään pitkäperjantaina, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista. Tästä seuraa, että pitkäperjantaina työskentelevät työntekijät voivat vaatia vapaapäiväkorvauksen, johon työntekijä, jota vaaditaan työskentelemään vapaapäivänä, voi ARG:n 9 §:n 5 momentin nojalla vedota, maksamista vain silloin kun he kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitettuista kirkoista.
- 40 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevalla lainsäädännöllä otetaan käyttöön erilainen kohtelu, joka perustuu välittömästi työntekijöiden uskontoon. Nimittäin tässä lainsäädännössä käytetty erotteluperuste seuraa välittömästi työntekijöiden kuulumisesta tiettyyn uskontokuntaan.
- 41 Toiseksi on tutkittava, koskeeko tällainen erilainen kohtelu sellaisten työntekijöiden ryhmiä, joiden tilanteet ovat vertailukelpoisia.
- 42 Tilanteen vertailukelpoisuutta koskevan edellytyksen täyttymistä on arvioitava sen määrittämistä varten, onko yhdenvertaisen kohtelun periaatetta loukattu, kaikkien näille tilanteille ominaisten seikkojen perusteella ja etenkin sen kansallisen lainsäädännön, jolla kyseessä oleva erottelu on luotu, tarkoituksen ja päämäärän kannalta (ks. vastaavasti tuomio 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, 89 kohta ja tuomio 26.6.2018, MB (sukupuolen vaihdos ja vanhuuseläke), C-451/16, EU:C:2018:492, 42 kohta).
- 43 On täsmennettävä, että yhtäältä ei vaadita, että tilanteiden olisi oltava identtisiä, vaan ainoastaan, että ne ovat vertailukelpoisia ja toisaalta tällaista vertailukelpoisuutta ei ole tutkittava kokonaisuutena ja abstraktisti vaan tapauskohtaisesti ja konkreettisesti kyseessä olevan etuuden kannalta (tuomio 19.7.2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 44 Käsiteltävässä asiassa myönnetään ARG:n 7 artiklan 3 momentin nojalla pitkäperjantaina 24 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika ainoastaan niille työntekijöille, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista. Tässä säännöksessä otetaan siten käyttöön erilainen kohtelu vapaapäivän myöntämisen osalta näiden työntekijöiden ja kaikkien muiden työntekijöiden välillä.
- 45 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta käy tältä osin ilmi, että toimivaltaisten kansallisten viranomaisten mukaan pitkäperjantaina sellaisille työntekijöille, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista, myönnettävä 24 tunnin lepoaika on oikeutettu sillä perusteella, että tämä päivä on tärkeä näille uskonnollisille yhdyskunnille.
- 46 Kuten ennakkoratkaisupyyntöstä käy kuitenkin ilmi, ehdoksi sille, työntekijälle, joka kuuluu johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista, myönnetään pitkäperjantaina vapaapäivä, ei ole asetettu sitä, että kyseinen henkilö täyttää tietyn uskonnollisen velvollisuuden kyseisenä päivänä vaan siihen vaaditaan



- ainoastaan, että hän kuuluu muodollisesti johonkin näistä kirkoista. Työntekijä saa siten mielensä mukaisesti vapaasti päättää, että hän käyttää tähän vapaapäivään liittyvän ajanjakson esimerkiksi lepoon tai vapaa-ajan viettoon.
- 47 Tällaisen työntekijän tilanne ei eroa tältä osin sellaisten muiden työntekijöiden tilanteesta, jotka haluaisivat, että heillä olisi pitkäperjantaina aikaa lepoon tai vapaa-ajan toimintoihin ilman, että heillä olisi kuitenkaan silloin vapaapäivää.
- 48 ARG:n 7 §:n 3 momentista ja 9 §:n 5 momentista, kun ne luetaan yhdessä, seuraa, että ainoastaan työntekijät, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista, voivat saada vapaapäiväkorvauksen, jos he työskentelevät pitkäperjantaina.
- 49 Koska tällaisessa erilaisessa kohtelussa on kyse luonteeltaan rahallisesta etuudesta ja kun otetaan huomioon, että tämä rahallinen etuus liittyy erottamattomasti vapaapäivän myöntämiseen pitkäperjantaina, tällaisen rahallisen etuuden myöntämisen osalta on otettava huomioon myös se, että työntekijöiden, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista, tilanne on verrattavissa kaikkien muiden työntekijöiden tilanteeseen siitä riippumatta, tunnustavako nämä jotakin uskontoa vai eivät.
- 50 Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta käy nimittäin ilmi, että tämän korvauksen myöntäminen työntekijälle, joka kuuluu johonkin edellä mainituista kirkoista ja joka joutuu työskentelemään pitkäperjantaina, riippuu yksinomaan siitä, että työntekijä kuuluu muodollisesti johonkin näistä kirkoista. Kyseisellä työntekijällä on näin ollen oikeus korvaukseen, vaikka hän olisi työskennellyt pitkäperjantaina pitämättä sitä velvollisuutena tai ilman, että hänellä olisi ollut tarve viettää tätä uskonnollista juhlaa. Hänen tilanteensa ei näin ollen eroa pitkäperjantaina työskennelleiden sellaisten muiden työntekijöiden tilanteesta, jotka eivät voi saada tätä korvausta.
- 51 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä oleva kansallinen lainsäädäntö johtaa vertailukelpoisten tilanteiden erilaiseen kohteluun uskonnon perusteella. Siinä otetaan näin ollen käyttöön direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettu uskontoon perustuva välitön syrjintä.
- 52 Toiseksi on ratkaistava, voiko tällainen välitön syrjintä olla perusteltu direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdan tai 7 artiklan 1 kohdan perusteella.
- 53 Direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdan mukaan 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.
- 54 Tämän säännöksen antaessaan unionin lainsäätäjät on työn ja ammatin harjoittamisen osalta halunnut estää ja sovittelua sitä konfliktia, joka syntyy yhtäältä yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja toisaalta demokraattisen yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömien yleisen järjestyksen, turvallisuuden ja kansanterveyden suojaamisen, rikollisuuden estämisen sekä yksilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamisen tarpeiden välillä. Unionin lainsäätäjät on päättänyt, että tietyissä direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa luetelluissa tapauksissa tässä direktiivissä vahvistettuja periaatteita ei sovelleta toimenpiteisiin, jotka johtavat johonkin tämän direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun syyhyn perustuvaan erilaiseen kohteluun, edellyttäen kuitenkin, että nämä toimenpiteet ovat tarpeen edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi (tuomio 13.9.2011, Prigge ym., C-447/09, EU:C:2011:573, 55 kohta).
- 55 Koska mainittu 2 artiklan 5 kohta on poikkeus syrjintäkiellon periaatteesta, sitä on tulkittava suppeasti. Myös tässä säännöksessä käytetty sanamuoto johtaa mainitunlaiseen lähestymistapaan (tuomio 13.9.2011, Prigge ym., C-447/09, EU:C:2011:573, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 56 Käsiteltävässä asiassa on korostettava ensinnäkin sitä, että pääasiassa kyseessä olevista toimenpiteistä eli pitkäperjantain tunnustamisesta vapaapäiväksi työntekijöille, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkkoista, ja vapaapäiväkorvauksen myöntämisestä näille työntekijöille siinä tapauksessa, että he joutuvat työskentelemään tähän vapaapäivään liittyvän lepoajan kuluessa, on säädetty kansallisessa lainsäädännössä direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitetulla tavalla.
- 57 Toiseksi – kuten ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa – vapaapäivän myöntämisellä pitkäperjantaina työntekijöille, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkkoista, pyritään ottamaan huomioon se, että tähän päivään liittyvät uskonnolliset juhlallisuudet ovat erityisen tärkeitä näiden kirkkojen jäsenille.
- 58 On selvää, että uskonnon vapaus kuuluu unionin oikeudessa tunnustettuihin perusoikeuksiin ja -vapauksiin ja käsitettä ”uskonto” on tulkittava tältä osin siten, että siihen sisältyvät sekä forum internum eli se, että henkilöllä on vakaumus, että forum externum eli uskon julkinen tunnustaminen (ks. vastaavasti tuomio 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, 28 kohta ja tuomio 14.3.2017, Bougnaoui ja ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, 30 kohta). Tästä seuraa, että Itävallan lainsäätäjän ajama tavoite kuuluu direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa lueteltuihin tavoitteisiin.
- 59 Kolmanneksi on ratkaistava, ovatko toimenpiteet tarpeen kyseisten työntekijöiden uskonnonvapauden turvaamiseksi.
- 60 Tästä on tärkeää todeta – kuten Itävallan hallitus vahvisti unionin tuomioistuimen istunnossa –, että ARG:ssä tarkoitettuihin kirkkoihin kuulumattomien työntekijöiden mahdollisuutta viettää sellaista uskonnollista juhlaa, joka ei satu samalle päivälle jonkin ARG:n 7 §:n 2 momentissa luetellun yleisen vapaapäivän kanssa, ei oteta Itävallan oikeudessa huomioon ylimääräisen vapaapäivän myöntämisellä vaan lähtökohtaisesti työnantajille työntekijöitään kohtaan asetetulla huolenpitovelvollisuudella, jonka perusteella työntekijöillä on oikeus olla tarvittaessa poissa töistä uskonnollisten riittien suorittamiseen tarvittavan ajan verran.
- 61 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevan kaltaisten kansallisten toimenpiteiden ei voida katsoa olevan tarpeen uskonnonvapauden turvaamiseksi direktiivin 2000/78 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitetulla tavalla.
- 62 Yhtäältä on tarkistettava, voivatko pääasiassa kyseessä olevan kaltaiset säännökset olla perusteltuja direktiivin 2000/78 7 artiklan 1 kohdan perusteella.
- 63 Viimeksi mainitusta säännöksestä ilmenee, että yhdenvertaisen kohtelun periaate ei ole esteenä sille, että jäsenvaltio pitää täydellisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä voimassa tai toteuttaa erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka liittyvät johonkin tämän direktiivin 1 artiklassa tarkoitettuun perusteeseen.
- 64 Direktiivin 2000/78 7 artiklan 1 kohdan täsmällisenä ja rajattuna tavoitteena on sallia sellaiset syrjiviltä näyttävät toimenpiteet, joilla pyritään tehokkaasti poistamaan tai vähentämään yhteiskunnassa mahdollisesti vallitsevaa tosiasiallista eriarvoisuutta (ks. analogisesti tuomio 30.9.2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 65 Lisäksi määritettäessä mihin tahansa yksilön perusoikeuteen, kuten yhdenvertaisen kohteluun, tehtävän poikkeuksen laajuutta, on noudatettava suhteellisuusperiaatetta, joka edellyttää, että poikkeuksilla ei ylitetä sitä, mikä on asianmukaista ja tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi, ja että kaikin mahdollisin tavoin sovitetaan yhteen yhdenvertaisen kohtelun periaate ja tavoitellun päämäärän vaatimukset (ks. vastaavasti tuomio 19.3.2002, Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, 39 kohta).

- 66 Käsiteltävässä asiassa ja ilman, että olisi tarpeen ratkaista, muodostaako se, että pitkäperjantai, joka näyttää olevan yksi johonkin ARG:ssä tarkoitettuun kirkkoon kuuluvien työntekijöiden uskonnon tärkeimmistä päivistä, ei kuulu ARG:n 7 §:n 2 momentissa lueteltuihin yleisiin vapaapäiviin, direktiivin 2000/78 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna haitan heidän työelämässään, on todettava, että pääasiassa kyseessä olevan kansallisen lainsäädännön ei voida katsoa sisältävän erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on hyvittää tällaista ”haittaa” siten, että niiden osalta noudatetaan suhteellisuusperiaatetta ja mahdollisimman pitkälle yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.
- 67 Kuten tämän tuomion 60 kohdasta käy nimittäin ilmi, pääasiassa kyseessä olevissa säännöksissä myönnetään 24 tunnin lepoaika pitkäperjantaina työntekijöille, jotka kuuluvat johonkin ARG:ssä tarkoitettuista kirkoista, kun taas toisiin uskontokuntiin kuuluvat työntekijät, joiden tärkeät juhlat eivät satu ARG:n 7 §:n 2 momentissa säädetyille yleisille vapaapäiville, voivat lähtökohtaisesti olla poissa töistä näihin juhliin liittyvien uskonnollisten riittien suorittamista varten ainoastaan heidän työnantajansa huolenpitovelvollisuuden puitteissa antaman luvan nojalla.
- 68 Tästä seuraa, että pääasiassa kyseessä olevilla toimenpiteillä ylitetään se, joka on tarpeen tällaisen oletetun haitan hyvittämiseksi, ja niillä otetaan käyttöön sellaisten työntekijöiden, joilla on toisiinsa verrattavissa olevia uskonnollisia velvoitteita, välillä erilainen kohtelu, jonka osalta ei taata, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta noudatetaan mahdollisimman pitkälle.
- 69 Kaikkien edellä olevien seikkojen perusteella ensimmäiseen, toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava seuraavasti:
- direktiivin 2000/78 1 artiklaa ja 2 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että kansallinen lainsäädäntö, jonka nojalla yhtäältä pitkäperjantai on vapaapäivä ainoastaan sellaisille työntekijöille, jotka ovat tiettyjen kristillisten kirkkojen jäseniä, ja jonka nojalla toisaalta ainoastaan näillä työntekijöillä on oikeus, jos he joutuvat työskentelemään kyseisenä päivänä, vapaapäiväkorvaukseen, merkitsee uskontoon perustuvaa välitöntä syrjintää ja
  - tässä kansallisessa lainsäädännössä säädetyt toimenpiteet ei voida katsoa toimenpiteiksi, jotka ovat tarpeen muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien suojaamiseksi direktiivin 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettulla tavalla eikä tämän direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuiksi erityistoimenpiteiksi, joiden tarkoituksena on hyvittää uskontoon liittyviä haittoja.

### *Neljäs kysymys*

- 70 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedusteleo neljännellä kysymyksellään, onko unionin oikeutta tulkittava siten, että niin kauan kuin kyseinen jäsenvaltio ei ole muuttanut yhdenvertaisen kohtelun palauttamiseksi lainsäädäntöään, jossa myönnetään oikeus vapaapäivään pitkäperjantaina ainoastaan sellaisille työntekijöille, jotka ovat tiettyjen kristillisten kirkkojen jäseniä, tämän lainsäädännön alainen yksityinen työnantaja on velvollinen myöntämään myös muille työntekijöilleen oikeuden vapaapäivään pitkäperjantaina ja sen seurauksena tunnustamaan näille työntekijöille oikeuden vapaapäiväkorvaukseen siinä tapauksessa, että he joutuvat työskentelemään kyseisenä päivänä.
- 71 Kolmeen ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta seuraa, että direktiiviä 2000/78 on tulkittava siten, että se on esteenä pääasiassa kyseessä olevilla säännöksillä käyttöön otetun kaltaiselle erilaiselle kohtelulle.
- 72 Kuitenkin on tärkeää muistuttaa siitä, että ensinnäkin unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivillä ei sellaisenaan voida luoda velvollisuuksia yksityiselle eikä siihen näin ollen voida sellaisenaan vedota yksityistä vastaan. Se, että mahdollisuus vedota sellaisiin direktiiveihin, joita ei ole saatettu osaksi kansallista oikeutta tai jotka on pantu täytäntöön virheellisesti, ulotettaisiin yksityisten välisiin suhteisiin, merkitsisi nimittäin sitä, että unionille

- tunnustettaisiin valta säätää välittömin oikeusvaikutuksin yksityisiin kohdistuvista velvollisuuksista, vaikka sillä on tämä toimivalta ainoastaan niillä aloilla, joilla sille on annettu asetuksenantovalta (tuomio 6.11.2018, Bauer ja Willmeroth, C-569/16 ja C-570/16, EU:C:2018:871, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 73 Näin ollen direktiiviin ei voida vedota yksityisten välisessä riita-asiassa sellaisen jäsenvaltion lainsäädännön sivuuttamiseksi, joka on ristiriidassa kyseisen direktiivin kanssa (tuomio 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, 44 kohta).
- 74 Toiseksi on palautettava mieleen, että kansallisten tuomioistuinten tehtävänä on kaikki kansallisen oikeuden säännöt huomioon ottaen ja siinä hyväksytyjä tulkintamenetelmiä soveltaen ratkaista, voidaanko kansallista säännöstä tulkita direktiivin 2000/78 mukaisesti, ja jos voidaan, missä määrin, tekemättä tämän kansallisen säännöksen *contra legem* -tulkintaa (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 71 kohta ja tuomio 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, 63 kohta).
- 75 Jos – kuten ennakkoratkaisupyynnöstä näyttää käyvän ilmi – ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei voi tulkita kansallista säännöstä direktiivin mukaisesti, on kolmanneksi täsmennettävä, ettei direktiivissä 2000/78 itsessään oteta käyttöön periaatetta, joka koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa ja joka pohjautuu erilaisiin kansainvälisiin asiakirjoihin ja jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen, vaan sen ainoana tarkoituksena on luoda näillä samoilla aloilla yleiset puitteet eri seikkoihin, joihin kuuluu myös uskonto tai vakaumus, perustuvan syrjinnän torjumiselle, kuten sen nimestä ja 1 artiklasta ilmenee (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 75 kohta ja tuomio 11.9.2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, 67 kohta).
- 76 Uskontoon tai vakaumukseen perustuvan kaikenlaisen syrjinnän kiellolla on pakottava luonne unionin oikeuden yleisenä periaatteena. Tämä perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa vahvistettu kiello riittää itsessään antamaan yksityisille oikeussubjekteille oikeuden, johon nämä voivat vedota sellaisenaan oikeusriidassa, jossa ne ovat osapuolina unionin oikeuden kattamalla alalla (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 76 kohta).
- 77 Perusoikeuskirjan 21 artikla ei periaatteessa eroa sen pakottavan vaikutuksen osalta perussopimusten niistä eri määräyksistä, joissa kielletään eri syihin perustuva syrjintä silloinkin, kun tällainen syrjintä johtuu oikeussubjektien välillä tehdyistä sopimuksista (tuomio 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, 77 kohta).
- 78 Jos näin ollen ilmenee, ettei kansallisia säännöksiä voida tulkita direktiivin 2000/78 mukaisella tavalla, ennakkoratkaisua pyytäneellä tuomioistuimella on velvollisuus varmistaa, että työntekijöillä on perusoikeuskirjan 21 artiklasta johtuva oikeussuoja ja taata tämän artiklan tehokas vaikutus.
- 79 Neljänneksi on todettava, että unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on niin, että kun on todettu esiintyvän unionin oikeuden vastaista syrjintää, niin kauan kuin yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä ei ole toteutettu, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen voidaan varmistaa ainoastaan antamalla epäedullisessa asemassa olevaan ryhmään kuuluville henkilöille samat edut kuin etuoikeutettuun ryhmään kuuluville henkilöille. Epäedullisessa asemassa olevat henkilöt on siten asetettava samaan asemaan kuin kyseistä etua saavat henkilöt (tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 66 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 80 Tällaisessa tapauksessa kansallisen tuomioistuimen on jätettävä soveltamatta syrjivä kansallinen säännös tarvitsematta pyytää tai odottaa, että lainsäätäjät sitä ennen kumoaisi kyseisen säännöksen, ja sen on sovellettava epäedullisessa asemassa olevan ryhmän jäseniin samaa sääntelyä kuin toisen ryhmän jäseniin. Tämä velvollisuus kuuluu sille riippumatta valtiosisäisen oikeuden mukaisten sellaisten säännösten olemassaolosta, joissa sille annetaan toimivalta menetellä näin (tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 81 Tällaista ratkaisua sovelletaan kuitenkin vain, kun pätevä viitejärjestelmä on olemassa (tuomio 9.3.2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 82 Näin on pääasiassa, koska sääntely, jota sovelletaan ARG:ssä tarkoitettujen kirkkojen jäseniin, on ainoa pätevä viitejärjestelmä siinä tapauksessa, että unionin oikeutta ei ole sovellettu asianmukaisesti.
- 83 Näin ollen niin kauan kuin kansallinen lainsäätävä ei ole toteuttanut yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä, työnantajien tehtävänä on varmistaa, että työntekijöitä, jotka eivät kuulu mihinkään näistä kirkoista, kohdellaan samalla tavoin kuin pääasiassa kyseessä olevien säännösten mukaan on kohdeltava niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat johonkin näistä kirkoista.
- 84 Tästä on korostettava, että merkityksellisestä kansallisesta lainsäädännöstä käy ilmi, että viimeksi mainitut työntekijät ovat velvollisia ilmoittamaan työnantajalleen kuulumisestaan johonkin ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista, jotta tämä voi varautua heidän poissaoloonsa pitkäperjantaina.
- 85 Näin ollen on niin, että niin kauan kuin lainsäädäntöä ei ole saatettu unionin säännösten mukaiseksi, työnantajan on perusoikeuskirjan 21 artiklan nojalla tunnustettava työntekijöille, jotka eivät kuulu mihinkään edellä mainituista kirkoista, oikeus vapaapäivään pitkäperjantaina edellyttäen, että nämä työntekijät ovat ennen kyseistä päivää ilmoittaneet työnantajalleen toiveestaan olla työskentelemättä tuon päivän aikana.
- 86 Tästä seuraa myös, että työntekijällä, joka ei kuulu mihinkään ARG:ssä tarkoitetuista kirkoista, on oikeus saada työnantajaltaan ARG:n 9 §:n 5 momentissa säädetty korvaus, kun kyseinen työnantaja on hylännyt työntekijän pyynnön saada olla työskentelemättä kyseisen päivän aikana.
- 87 Viidenneksi on muistutettava siitä, että työnantajalle asetetut velvollisuudet, sellaisina kuin ne on esitetty tämän tuomion 85 ja 86 kohdassa, pätevät ainoastaan niin kauan kuin kansallinen lainsäätävä ei ole toteuttanut yhdenvertaisen kohtelun palauttavia toimenpiteitä.
- 88 Vaikka nimittäin jäsenvaltioilla on direktiivin 2000/78 16 artiklan mukaisesti velvollisuus kumota yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, kyseisessä artiklassa ei edellytetä niiltä tiettyjen toimenpiteiden toteuttamista siinä tapauksessa, että syrjäntäkieltoa rikottaisiin, vaan siinä jätetään niille vapaus valita sen tavoitteen toteuttamiseen soveltuvista erilaisista ratkaisuista siihen niiden mielestä parhaiten soveltuva ratkaisu mahdollisesti esiintyvien erilaisten tilanteiden mukaisesti (ks. vastaavasti tuomio 14.3.2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, 28 ja 30 kohta).
- 89 Edellä olevien seikkojen perusteella neljänteen kysymykseen on vastattava, että perusoikeuskirjan 21 artiklaa on tulkittava siten, että niin kauan kuin kyseinen jäsenvaltio ei ole muuttanut yhdenvertaisen kohtelun palauttamiseksi lainsäädäntöään, jossa myönnetään oikeus vapaapäivään pitkäperjantaina ainoastaan sellaisille työntekijöille, jotka ovat tiettyjen kristillisten kirkkojen jäseniä, tämän lainsäädännön alainen yksityinen työnantaja on velvollinen myöntämään myös muille työntekijöilleen oikeuden vapaapäivään pitkäperjantaina, jos viimeksi mainitut työntekijät ovat etukäteen esittäneet kyseiselle työnantajalle pyynnön saada olla työskentelemättä kyseisenä päivänä, ja sen seurauksena tunnustamaan näille työntekijöille oikeuden vapaapäiväkorvaukseen, jos kyseinen työnantaja on kieltäytynyt hyväksymästä pyyntöä.



## Oikeudenkäyntikulut

- 90 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:

- 1) Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 1 artiklaa ja 2 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että kansallinen lainsäädäntö, jonka nojalla yhtäältä pitkäperjantai on vapaapäivä ainoastaan sellaisille työntekijöille, jotka ovat tiettyjen kristillisten kirkkojen jäseniä, ja jonka nojalla toisaalta ainoastaan näillä työntekijöillä on oikeus, jos he joutuvat työskentelemään kyseisenä päivänä, pitkäperjantaina tehdystä työstä palkan lisäksi maksettavaan korvaukseen, merkitsee uskontoon perustuvaa välitöntä syrjintää.

Tässä kansallisessa lainsäädännössä säädettyjä toimenpiteitä ei voida katsoa toimenpiteiksi, jotka ovat tarpeen muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien suojaamiseksi direktiivin 2 artiklan 5 kohdassa tarkoitettulla tavalla eikä tämän direktiivin 7 artiklan 1 kohdassa tarkoitetuiksi erityistoimenpiteiksi, joiden tarkoituksena on hyvittää uskontoon liittyviä haittoja.

- 2) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklaa on tulkittava siten, että niin kauan kuin kyseinen jäsenvaltio ei ole muuttanut yhdenvertaisen kohtelun palauttamiseksi lainsäädäntöään, jossa myönnetään oikeus vapaapäivään pitkäperjantaina ainoastaan sellaisille työntekijöille, jotka ovat tiettyjen kristillisten kirkkojen jäseniä, tämän lainsäädännön alainen yksityinen työnantaja on velvollinen myöntämään myös muille työntekijöilleen oikeuden vapaapäivään pitkäperjantaina, jos viimeksi mainitut työntekijät ovat etukäteen esittäneet kyseiselle työnantajalle pyynnön saada olla työskentelemättä kyseisenä päivänä, ja sen seurauksena tunnustamaan näille työntekijöille oikeuden pitkäperjantaina tehdystä työstä palkan lisäksi maksettavaan korvaukseen, jos kyseinen työnantaja on kieltäytynyt hyväksymästä pyyntöä.

Allekirjoitukset