



Tiedotusyksikkö

Euroopan unionin tuomioistuin
LEHDISTÖTIEDOTE nro 74/16
Luxemburgissa 13.7.2016

Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus asiassa C-188/15
Bougnaoui ja ADDH v. Micropole SA

Julkisasiamies Sharpston katsoo, että yrityksen käytäntö, joka edellyttää, että työntekijä ei käytä islamilaista huiviaan ollessaan kanssakäymisissä asiakkaiden kanssa, merkitsee lainvastaista välitöntä syrjintää

Täysin neutraali pukeutumiskoodi voi myös merkitä välillistä syrjintää, joka on oikeutettua vain, jos se on oikeassa suhteessa oikeutettuun tavoitteeseen nähden, joihin kuuluu työnantajan kaupallinen intressi

Asma Bougnaoui on musliminainen, joka työskenteli ohjelmistosuunnittelijana Micropole SA -nimisessä IT-alan konsulttiyrityksessä. Hän teki työsopimuksen yrityksen kanssa 15.7.2008. Työssä ollessaan hän käytti niin halutessaan islamilaista huivia, joka peitti hänen päänsä mutta ei hänen kasvojaan.

Bougnaouin tehtäviin kuului Micropolen asiakkaiden tapaaminen asiakkaiden toimitiloissa. Kun eräs asiakkaista oli valittanut, että sen työntekijät olivat "kiusaantuneet" Bougnaouin huivista ja pyytäneet, "ettei huivia seuraavalla kerralla olisi", häntä pyydettiin vahvistamaan, että hän noudattaisi pyyntöä seuraavalla käynnillään. Hän kieltäytyi tekemästä näin, ja hänen työsuhteensa päätettiin 22.2.2009. Micropole katsoi, että se, että hän kieltäytyi riisumasta huivia, esti häntä jatkamasta tehtävissään yhtiön palveluksessa. Bougnaoui riitautti työsuhteen päättämisen ranskalaisissa tuomioistuimissa.

Ranskan Cour de Cassation, jossa asia on nyt vireillä, on kysynyt unionin tuomioistuimelta, voidaanko vaatimusta siitä, että IT-konsultointipalveluja asiakkaille annettaessa ei käytetä islamilaista huivia, pitää "olennaisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena" niin, että se jää direktiivissä 2000/78¹ säädetyn uskontoon tai vakaumukseen perustuvan syrjinnän kiellon soveltamisalan ulkopuolelle.

Tänään antamassaan ratkaisuehdotuksessa julkisasiamies Eleanor Sharpston tuo esiin, että jäsenvaltioiden oikeusjärjestelmien välillä esiintyy huomattavia eroja siltä osin kuin kyse on uskonnollisten asusteiden ja uskonnollisten tunnusmerkkien käytöstä töissä. Tämä koskee erityisesti julkisen sektorin työntekijöitä. Koska käsiteltävänä oleva asia liittyy työskentelyyn yksityissektorilla, julkisasiamies rajoittaa huomautuksensa koskemaan vain tätä sektoria. Hän katsoo, että henkilön oikeus tunnustaa uskontoaan tai vakaumustaan kuuluu direktiivin soveltamisalaan, koska se on olennainen osa uskonnonvapautta. Bougnaouita kohdeltiin uskontonsa perusteella epäsuotuisammin, koska ohjelmistosuunnittelijaa, joka ei olisi tunnustanut uskontoaan tai vakaumustaan, ei olisi erotettu. **Julkisasiamies päätelee näin ollen, että Bougnaouin työsuhteen päättäminen merkitsi uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää.** Työsuhteen päättäminen olisi ollut laillinen ainoastaan, jos jotakin kyseisessä direktiivissä säädettyä poikkeusta olisi voitu soveltaa.

Direktiivissä säädetään, että joissakin olosuhteissa erilainen kohtelu, joka muutoin olisi syrjintää, voi jäädä direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle, jos erilaisuus perustuu ominaisuuteen, joka on "työhön liittyvä vaatimus". Julkisasiamiehen mukaan tätä poikkeusta on tulkittava suppeasti.

¹ Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EUVL 2000, L 202, s. 16).

Tällaisen vaatimuksen on oltava ”todellinen ja ratkaiseva” ja oikeassa suhteessa oikeutettuun tavoitteeseen nähden.

Julkisasiamiehen näkemyksen mukaan poikkeusta ei voida soveltaa käsiteltävässä asiassa. **Esiin ei ole** etenkään tullut mitään sellaista, mikä viittaisi siihen, ettei Bougnaoui kyennyt islamilaisen huivin käytön vuoksi suorittamaan tehtäviään ohjelmistosuunnittelijana. Kirjeessä, jolla Micropole päätti hänen työsuhteensa, oli itse asiassa nimenomaisesti viitattu hänen ammatilliseen pätevyyteensä. Vaikka elinkeinovapaus on yksi unionin oikeuden yleisistä periaatteista, sitä voivat koskea rajoitukset, mukaan lukien tarve suojella muiden henkilöiden oikeuksia ja vapauksia. Välitöntä syrjintää ei voida perustella työnantajalle mahdollisesti aiheutuvilla taloudellisilla menetyksillä.

Julkisasiamies tarkastelee tämän jälkeen muita poikkeuksia, joita voitaisiin soveltaa välittömään syrjintään, ja päätelee, että mitään niistä ei voida soveltaa käsiteltävänä olevassa asiassa.

Julkisasiamies hylkää ajatuksen siitä, että työntekijälle asetettu kielto käyttää uskonnollista asustetta työskenneltäessä työnantajan yrityksen asiakkaiden kanssa voisi olla välttämätön demokraattisen yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömien yksilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Joka tapauksessa on niin, että käsiteltävässä asiassa näyttää siltä, että kyseisen poikkeuksen täytäntöönpanemiseksi ei ole annettu asiaa koskevaa kansallista lainsäädäntöä.

Toiseksi poikkeusta, joka koskee tilannetta, jossa ”kyseessä on kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen”, ei voida soveltaa, kun otetaan huomioon Micropolen toiminnan luonne.

Julkisasiamies päätelee tämän vuoksi, että Bougnaouin työsuhteen päättäminen merkitsee välitöntä syrjintää, johon ei voida soveltaa mitään direktiivissä säädetyistä poikkeuksista.

Julkisasiamies tarkastelee lopuksi lyhyesti oikeudellista asemaa siinä tapauksessa, että käsiteltävässä asiassa katsottaisiin olevan kyse välillisestä syrjinnästä joko sen vuoksi, että unionin tuomioistuin on tuomiossaan eri mieltä kuin julkisasiamies, tai sen vuoksi, että kansalliselle tuomioistuimelle esitetään myöhemmin uusia tosiseikkoja. Julkisasiamies huomauttaa, että **yrityksen käytäntö, jossa edellytetään täysin neutraalia pukeutumiskoodia, johtaa todennäköisesti välittömään syrjintään. Tällainen käytäntö voi olla oikeutettu, jos sillä pyritään oikeutettuun tavoitteeseen ja se on oikeasuhteista.** Neutraalia pukeutumiskoodia koskeva käytäntö saattaa olla työnantajan kaupallisessa intressissä ja tämän vuoksi olla oikeutettu tavoite. Julkisasiamies huomauttaa kuitenkin, että on vaikea nähdä, miten Micropolen kieltoa voitaisiin pitää oikeasuhteisena käsiteltävässä asiassa. Tämä on kuitenkin lopulta kansallisen tuomioistuimen ratkaistava kysymys.

HUOMAUTUS: Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus ei sido unionin tuomioistuinta. Julkisasiamiehen tehtävänä on antaa unionin tuomioistuimelle riippumattomasti oikeudellinen ratkaisu käsiteltävänä olevasta asiasta. Unionin tuomioistuin aloittaa nyt tämän asian harkinnan, ja tuomio julistetaan myöhemmin.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian puitteissa unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden tulkintaa tai unionin toimen pätevyyttä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa asiaa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo vastaavalla tavoin muita kansallisia tuomioistuimia, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido Euroopan unionin tuomioistuinta.

Ratkaisuehdotuksen [koko teksti](#) julkaistaan CURIA-sivustolla lukemispäivänä.

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Kuvia ratkaisuehdotuksen lukemisesta on saatavilla "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106