



Tuomiot asioissa C-157/15, Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. G4S Secure Solutions ja C-188/15, Bougnaoui ja Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v. Micropole Univers

Tiedotusyksikkö

Yrityksen sisäinen sääntö, jossa kielletään kaikenlaisten poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttäminen, ei merkitse välitöntä syrjintää

Tällaisen säännön puuttuessa työnantajan halua ottaa huomioon asiakkaan toivomukset siitä, ettei kyseisen työnantajan palveluita enää suorittaisi työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia, ei kuitenkaan voida pitää sellaisena työhön liittyvänä vaatimuksena, jonka perusteella voitaisiin katsoa, ettei kyse ole syrjinnästä

Asia C-157/15, G4S Secure Solutions

Samira Achbita, joka on islaminuskoinen, aloitti työskentelyn G4S-yrityksessä vastaanottovirkailijana 12.2.2003. Kyseinen yksityinen yritys tarjoaa sekä julkisen että yksityisen sektorin asiakkaille muun muassa vastaanottopalveluja. Ajankohtana, jolloin Achbita otettiin G4S:n palvelukseen, yrityksessä oli voimassa kirjoittamaton sääntö, jonka mukaan työntekijät eivät saaneet työpaikallaan käyttää poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksensa näkyviä tunnusmerkkejä.

Achbita ilmoitti huhtikuussa 2006 työnantajalleen, että hänellä oli aikomus käyttää työaikana islamilaista huivia. G4S:n johto ilmoitti vastauksena Achbitalle, että huivin käyttöä ei hyväksyttäisi, koska näkyvien poliittisten, filosofisen tai uskonnollisten tunnusmerkkien käyttö oli yrityksen asiakaskontakteissaan tavoitteleman neutraliteetin vastaista. Oltuaan poissa töistä sairauden vuoksi Achbita ilmoitti 12.5.2006 työnantajalleen, että hän aloittaisi työt uudelleen 15.5.2006 ja tulisi vastedes käyttämään islamilaista huivia.

G4S:n yritysneuvosto hyväksyi 29.5.2006 työpaikkasääntöihin muutoksen, joka tuli voimaan 13.6.2006. Siinä todettiin, että ”työntekijät eivät saa työpaikalla käyttää poliittisen, filosofisen tai uskonnollisen vakaumuksensa näkyviä tunnusmerkkejä tai ilmentää mitään vakaumukseensa perustuvia menoja”. Achbita irtisanottiin 12.6.2006 sen vuoksi, että hänellä oli vakaa aikomus käyttää islamilaista huivia työpaikallaan. Hän riitautti irtisanomisen belgialaisissa tuomioistuimissa.

Hof van Cassatie (kassaatiotuomioistuin, Belgia) on epävarma yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa annetun unionin direktiivin tulkinnasta¹. Se haluaa ennen kaikkea tietää, merkitseekö yksityisen yrityksen työpaikkasäännöistä johtuva kielto käyttää islamilaista huivia välitöntä syrjintää.

Unionin tuomioistuin muistuttaa tänään antamassaan tuomiossa aluksi, että direktiivissä « yhdenvertaisen kohtelun periaatteella » tarkoitetaan, ettei minkäänlaista muun muassa uskontoon perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä. Vaikka direktiivissä ei ole käsitteen « uskonto » määritelmää, unionin lainsäätäjä on viitannut Euroopan ihmisoikeussopimukseen sekä jäsenvaltioiden yhteiseen valtiosääntöperinteeseen, joka on ilmaistu uudelleen Euroopan unionin perusoikeuskirjassa. Uskonnon käsitettä on näin ollen tulkittava siten, että siihen sisältyvät sekä se, että henkilöllä on vakaumus, että henkilön vapaus uskon julkiseen tunnustamiseen.

¹ Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16).

Unionin tuomioistuin toteaa, että G4S:n sisäisessä säännössä viitataan näkyvän poliittista, filosofista tai uskonnollista vakaumusta osoittavan tunnusmerkin käyttämiseen ja siinä tarkoitetaan siis erotuksetta kaikkea tällaisten vakaumusten tunnustamista. Kyseinen sääntö kohtelee siis samalla tavoin kaikkia yrityksen työntekijöitä, kun sillä veloitetaan yleisesti ja erotuksetta muun muassa neutraaliin pukeutumiseen. Unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta ei käy ilmi, että kyseistä sisäistä sääntöä olisi sovellettu Achbitaan eri tavalla kuin G4S:n muihin työntekijöihin. **Tällaisella sisäisellä säännöllä ei näin ollen oteta käyttöön direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen välittömästi perustuvaa erilaista kohtelua.**

Unionin tuomioistuimen mukaan ei kuitenkaan ole pois suljettua, että kansallinen tuomioistuin voisi päätellä, että pääasiassa kyseessä olevalla säännöllä otetaan käyttöön uskontoon tai vakaumukseen **välillisesti** perustuva erilainen kohtelu, jos osoitetaan, että sen sisältämä näennäisesti puolueeton velvollisuus johtaa tosiasiallisesti siihen, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan.

Tällainen erilainen kohtelu ei kuitenkaan merkitse välillistä syrjintää, jos se on puolueettomasti perusteltu oikeutetulla tavoitteella ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Korostaen, että ainoastaan kansallinen tuomioistuin, jonka käsiteltäväksi asia on saatettu, on toimivaltainen määrittämään, onko kyseessä oleva sisäinen sääntö, ja missä määrin, näiden vaatimusten mukainen, unionin tuomioistuin antaa ohjeita tältä osin.

Se toteaa, että työnantajan halu osoittaa suhteissa sekä julkisiin että yksityisiin asiakkaisiin neutraliteettia on oikeutettu, erityisesti kun siihen saatetaan osallisiksi vain työntekijät, jotka joutuvat kontaktiin asiakkaiden kanssa. Tämä pyrkimys liittyy perusoikeuskirjassa tunnustettuun elinkeinovapauteen.

Se, että kielletään käyttämästä näkyvästi poliittista, filosofista tai uskonnollista vakaumusta osoittavia tunnusmerkkejä, on omiaan varmistamaan neutraalisuuden käytännön asianmukaisen soveltamisen, kunhan tähän käytäntöön tosiasiallisesti pyritään johdonmukaisella ja järjestelmällisellä tavalla. Tältä osin kansallisen tuomioistuimen on tarkistettava, oliko G4S ennen Achbitan irtisanomista luonut yleisen ja erotuksettoman käytännön.

Tässä tapauksessa on myös selvitettävä, koskeeko kiello yksinomaan niitä G4S:n työntekijöitä, jotka ovat tekemisissä asiakkaiden kanssa. Jos näin on, kyseisen kiellon on katsottava olevan ehdottomasti tarpeen asetetun tavoitteen saavuttamiseksi.

On lisäksi tarkistettava, onko, kun otetaan huomioon yritykseen liittyvät rajoitteet ja ilman että sille aiheutuisi lisärasitetta, olisiko G4S:n ollut mahdollista ehdottaa Achbitalle sellaista työtehtävää, johon ei liity näköyhteyttä asiakkaisiin, hänen irtisanomisensa sijasta.

Unionin tuomioistuin päättelee näin ollen, että islamilaisen huivin käyttämistä koskeva kiello, joka perustuu yksityisen yrityksen sisäiseen sääntöön, jossa kielletään kaikkien poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten tunnusmerkkien näkyvä käyttäminen työpaikalla, **ei merkitse direktiivissä tarkoitettua uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa välitöntä syrjintää.**

Sen sijaan tällainen kiello voi merkitä **välillistä syrjintää**, jos on osoitettu, että siinä vahvistettu näennäisesti puolueeton velvollisuus merkitsee tosiasiallisesti sitä, että tiettyyn uskontoon kuuluvat tai tietyn vakaumuksen omaavat henkilöt saatetaan erityisen epäedulliseen asemaan. **Tällainen välillinen syrjintä voi kuitenkin olla puolueettomasti perusteltavissa oikeutetulla tavoitteella**, kuten sillä, että työnantaja pyrkii asiakassuhteissaan poliittiseen, filosofiseen ja uskonnolliseen neutraliteettiin, ja jos tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Belgian Hof van Cassatien on tarkistettava nämä edellytykset.

Asia C-188/15, Bougnaoui ja ADDH

Asma 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. Asiakkaan, jonka luokse Micropole oli osoittanut Bougnaouin työtehtäviin, valitettua huivin käyttämistä Micropole painotti neutraalisuusvaatimuksen noudattamista suhteessa asiakkaisiinsa ja vaati, ettei hän enää käyttäisi huivia. Bougnaoui kieltäytyi tästä, joten hänet irtisanottiin. Hän on riitauttanut irtisanomisensa ranskalaisissa tuomioistuimissa.

Asia on saatettu käsiteltäväksi Ranskan Cour de cassationiin, joka tiedusteleo unionin tuomioistuimelta, voidaanko työnantajan halua ottaa huomioon asiakkaan toivomus siitä, ettei kyseisen työnantajan palveluita enää suorittaisi työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia, pitää direktiivissä 2000/78 tarkoitettuna ”todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena”.

Tänään antamassaan tuomiossa unionin tuomioistuin toteaa ensinnäkin, ettei ennakkoratkaisupyynnöstä ilmene, onko Cour de cassationin kysymyksen perustana toteamus uskontoon tai vakaumukseen välittömästi vai välillisesti perustuvasta erilaisesta kohtelusta.

Niinpä on Cour de cassationin asiana selvittää, onko Bougnaouin irtisanominen perustunut sisäisen säännön – jossa kielletään poliittista, filosofista tai uskonnollista vakaumusta osoittavien tunnusmerkkien näkyvä käyttäminen – noudattamatta jättämiseen. Jos tästä on kyse, mainitun tuomioistuimen asiana on selvittää, täytyvätkö tuomiossa G4S Secure Solutions esitetyt edellytykset eli onko näennäisesti puolueettomasta sisäisestä säännöstä johtuva erilainen kohtelu, joka voi saattaa tosiasiallisesti tietyt henkilöt erityisen epäedulliseen asemaan, puolueettomasti perusteltavissa neutraalisuusvaatimuksen noudattamisella ja onko kyseinen kohtelu asianmukaista ja tarpeellista.

Jos sitä vastoin Bougnaouin irtisanominen ei perustu tällaisen sisäisen säännön olemassaoloon, on tutkittava, onko työnantajan halu ottaa huomioon asiakkaan toivomus siitä, ettei kyseisen työnantajan palveluita enää suorittaisi islamilaista huivia käyttävä työntekijä, perusteltavissa kyseisen direktiivin 4 artiklan 1 kohdan säännöksellä, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että direktiivissä kielletty erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseessä oleva ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.

Tässä yhteydessä unionin tuomioistuin muistuttaa, että ominaisuus, joka liittyy muun muassa uskontoon, voi vain erittäin rajoitetuissa tilanteissa olla todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus. Tällä käsitteellä nimittäin viitataan kyseessä olevien työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien, joissa tehtävät suoritetaan, objektiivisesti edellyttämään vaatimukseen eikä se kata subjektiivisia näkökohtia, kuten työnantajan halua ottaa asiakkaan erityistoivomukset huomioon.

Unionin tuomioistuin siis vastaa, että **työnantajan halua ottaa huomioon asiakkaan toivomukset siitä, ettei kyseisen työnantajan palveluita enää suorittaisi työntekijä, joka käyttää islamilaista huivia, ei voida pitää mainitussa direktiivissä tarkoitettuna todellisena ja ratkaisevana työhön liittyvänä vaatimuksena.**

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyynnö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian yhteydessä 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 samankaltaista ongelmaa.

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

Tuomioiden ([C-157/15](#) ja [C-188/15](#)) koko teksti julkaistaan CURIA-sivustolla julistamispäivänä.

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

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