



# Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

13. oktober 2022\*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro – en privat virksomheds interne regel om forbud mod enhver tilkendegivelse af religiøse, ideologiske eller politiske overbevisninger på arbejdspladsen – forbud, som omfatter ord, beklædning eller enhver anden form for tilkendegivelse af disse overbevisninger – anvendelse af religiøst betinget beklædning«

I sag C-344/20,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af tribunal du travail francophone de Bruxelles (den fransksprogede arbejdsret i første instans i Bruxelles, Belgien) ved afgørelse af 17. juli 2020, indgået til Domstolen den 27. juli 2020, i sagen

**L.F.**

mod

**S.C.R.L.,**

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, A. Prechal, og dommerne L. Arastey Sahún, F. Biltgen (refererende dommer), N. Wahl og J. Passer,

generaladvokat: L. Medina,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- L.F. ved avocate V. Van der Plancke,
- S.C.R.L. ved avocate A. Kamp og advocaat T. Perdieu,

\* Processprog: fransk.

- den belgiske regering ved C. Pochet, L. Van den Broeck og M. Van Regemorter, som befuldmægtigede,
  - den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget,
  - Europa-Kommissionen ved D. Martin og M. Van Hoof, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 28. april 2022, afsagt følgende

## Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 1, artikel 2, stk. 2, litra a), og artikel 8, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).
- 2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem L.F., sagsøgeren i hovedsagen, og S.C.R.L., sagsøgte i hovedsagen, der er et andelsselskab med begrænset ansvar, hvis hovedaktivitet består i udlejning og drift af socialt boligbyggeri, vedrørende det forhold, at sagsøgeren i hovedsagens uopfordrede ansøgning om en praktikplads ikke blev taget i betragtning, fordi hun nægtede at overholde det forbud, som S.C.R.L. har indført over for sine ansatte mod at give udtryk for deres religiøse, ideologiske eller politiske overbevisning, heriblandt gennem deres beklædning.

## Retsforskrifter

### *Direktiv 2000/78*

- 3 1., 4., 11. og 12. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:
    - »(1) I henhold til artikel 6 [TEU] bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder[, undertegnet i Rom den 4. november 1950], og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for [EU-]retten.
- [...]
- (4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, og den

europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

[...]

- (11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i [EUF]-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.
- (12) Med henblik herpå bør enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering inden for de områder, der er dækket af dette direktiv, forbydes overalt i [Unionen] [...].«

4 Dette direktivs artikel 1 bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

5 Det nævnte direktivs artikel 2 fastsætter:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

- a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet
- b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre
  - i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige [...]

[...]

5. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger fastsat ved national lovgivning, som i et demokratisk samfund er nødvendige af hensyn til den offentlige sikkerhed, den offentlige orden, for at forebygge forbrydelse, for at beskytte sundheden eller for at beskytte andres rettigheder og friheder.«

6 Samme direktivs artikel 3, stk. 1, bestemmer:

»Inden for rammerne af [Unionens] beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

[...]«

7 Artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.«

### ***Belgisk ret***

8 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (lov af 10.5.2007 til bekæmpelse af visse former for forskelsbehandling) (*Moniteur belge* af 30.5.2007, s. 29016) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »lov om bekæmpelse af forskelsbehandling«), tilsigter at gennemføre direktiv 2000/78 i belgisk ret.

9 Denne lovs artikel 3 bestemmer:

»Denne lov har til formål inden for de i artikel 5 omhandlede områder at fastlægge en generel ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af alder, seksuel orientering, civilstand, fødsel, formue, religiøs eller ideologisk overbevisning, politisk overbevisning, sprog, en aktuel eller fremtidig helbredstilstand, et handicap, en fysisk eller genetisk egenskab eller social oprindelse.«

10 Lovens artikel 4, der indeholder definitioner, fastsætter:

»Ved anvendelsen af denne lov forstås ved:

[...]

4° Beskyttede kriterier: alder, seksuel orientering, civilstand, fødsel, formue, religiøs eller ideologisk overbevisning, politisk overbevisning, sprog, en aktuel eller fremtidig helbredstilstand, et handicap, en fysisk eller genetisk egenskab, social oprindelse

[...]

6° Direkte skelnen: den situation, der opstår, når en person på grundlag af et af de beskyttede kriterier behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en sammenlignelig situation.

7° Direkte forskelsbehandling: direkte skelnen på grund af et af de beskyttede kriterier, som ikke kan begrundes med henvisning til bestemmelserne i afsnit II.

[...]«

11 Samme lovs artikel 5, stk. 1, bestemmer:

»Med undtagelse af spørgsmål, der henhører under fællesskabernes eller regionernes kompetence, finder denne lov anvendelse på alle personer i såvel den offentlige og som i den private sektor, herunder offentlige organer [...]«

12 Artikel 7 i lov om bekæmpelse af forskelsbehandling bestemmer:

»Enhver direkte skelnen på grund af et af de beskyttede kriterier udgør direkte forskelsbehandling, medmindre denne direkte skelnen er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at nå dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.«

13 Denne lovs artikel 8, stk. 1, bestemmer:

»Uanset artikel 7 og med forbehold af andre bestemmelser i dette afsnit kan en direkte skelnen på grund af alder, seksuel orientering, religiøs eller ideologisk overbevisning eller handicap på de områder, der er omhandlet i artikel 5, stk. 1, nr. 4°, 5° og 7°, kun begrundes i regulære og afgørende erhvervsmæssige krav.«

### **Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

14 Den 14. marts 2018 sendte sagsøgeren i hovedsagen, der er muslim og bærer islamisk hovedtørklæde, i forbindelse med sin kontoruddannelse en uopfordret ansøgning om et ulønnet praktikophold af seks ugers varighed til S.C.R.L.

15 Den 22. marts 2018 blev sagsøgeren i hovedsagen indkaldt til en samtale med de ansvarlige i S.C.R.L., hvorunder sidstnævnte oplyste, at de havde en positiv indstilling til hendes ansøgning og spurgte hende, om hun kunne acceptere at indordne sig under S.C.R.L.'s regel om neutralitet.

16 Denne regel om neutralitet fremgår af artikel 46 i S.C.R.L.'s arbejdsregulativ, der bestemmer, at »[a]rbejdstagerne forpligter sig til at overholde den strenge neutralitetspolitik, som gælder i virksomheden«, og at disse arbejdstagere »skal sørge for ikke at give udtryk for, hverken mundtligt eller ved deres beklædning eller på anden vis, hvad der er deres religiøse, ideologiske eller politiske overbevisning, uanset hvad den måtte være«.

17 Sagsøgeren i hovedsagen tilkendegav over de ansvarlige i S.C.R.L., at hun ville nægte at tage tørklædet af og indordne sig under reglen om neutralitet.

18 Da sagsøgerens ansøgning ikke blev imødekommet, sendte hun i april 2018 på ny en ansøgning om praktikophold i S.C.R.L., idet hun tilbød at bære en anden type hovedbeklædning. Som svar på denne nye ansøgning meddelte S.C.R.L. hende, at selskabet ikke kunne tilbyde hende et sådant praktikophold med den begrundelse, at det i selskabets lokaler ikke var tilladt at bære nogen form for hovedbeklædning, uanset om der var tale om kasket, hat eller tørklæde.

19 Efter at have indberettet en forskelsbehandling til det uafhængige offentlige organ med kompetence til at bekæmpe forskelsbehandling, og efter en brevveksling mellem det pågældende organ og S.C.R.L., har sagsøgeren i hovedsagen i maj 2019 iværksat et søgsmål med nedlæggelse af påstand om forbud ved den forelæggende ret. Med dette søgsmål har sagsøgeren anfægtet den

manglende indgåelse af en aftale om praktikophold – efter hendes opfattelse direkte eller indirekte på grund af tro – og hun har nedlagt påstand om, at det fastslås, at S.C.R.L. bl.a. har tilsidesat bestemmelserne i lov om bekæmpelse af forskelsbehandling.

- 20 S.C.R.L. har for den forelæggende ret med henvisning til dom af 14. marts 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), gjort gældende, at selskabets arbejdsregulativ ikke skaber en direkte forskelsbehandling, eftersom dette regulativ behandler alle arbejdstagerne i virksomheden på samme måde, idet disse generelt og udifferentieret pålægges bl.a. at bære neutral beklædning, som er til hinder for at bære synlige symboler på deres religiøse, ideologiske eller politiske overbevisning.
- 21 Selv om den forelæggende ret er bekendt med domme af 14. marts 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) og *Bouagnaoui og ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), er den af den opfattelse, at Domstolens fortolkning af begrebet »direkte forskelsbehandling« i den første af de nævnte domme »rejser flere alvorlige tvivlsspørgsmål«. Blandt de tvivlsspørgsmål, som den forelæggende ret har henvist til, er spørgsmålet om vurderingen af sammenligneligheden af situationer, som henhører under de nationale retsinstansers kompetence. Det er således vigtigt at sondre mellem den fortolkningskompetence, der tilkommer Domstolen, på den ene side, og anvendelsen af loven på de faktiske omstændigheder i den foreliggende sag, som henhører under den pågældende nationale rets enekompetence, på den anden side. I dom af 14. marts 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), støttede Domstolen sig på konstateringen af en generel og udifferentieret anvendelse af en intern regel om forbud mod på arbejdspladsen at bære synlige politiske, ideologiske eller religiøse symboler, men den udelukkede ikke, at anvendelsen af denne regel – på grundlag af oplysninger, som den ikke rådede over – kunne være anderledes på den berørte end på enhver anden arbejdstager. Konklusionen i denne dom, der ikke tager hensyn til denne betydelige nuance, giver anledning til tvivl med hensyn til, om den nationale ret fortsat har en skønsmargen, eller om sidstnævnte er berøvet enhver mulighed for konkret at vurdere sammenligneligheden af situationer, når det drejer sig om at undersøge, om en intern regel i en privat virksomhed om forbud mod på arbejdspladsen at bære nogen form for synlige politiske, ideologiske eller religiøse symboler, udgør forskelsbehandling.
- 22 Den forelæggende ret er endvidere i tvivl om, hvorvidt Domstolen i domme af 14. marts 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203) og *Bouagnaoui og ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), har haft til hensigt at samle religiøs overbevisning, ideologisk overbevisning og politisk overbevisning i et enkelt beskyttet kriterium, således at der ikke skal skelnes mellem disse kriterier. Dette vil svare til at fortolke artikel 1 i direktiv 2000/78 således, at »religion eller tro« som omhandlet i denne artikel er to sider af samme beskyttede kriterium. Hvis religion skal sættes på samme niveau som andre overbevisninger end religiøse overbevisninger, vil dette imidlertid i væsentlig grad indskrænke det søgefelt, hvori en referenceperson kan findes med henblik på vurderingen af sammenligneligheden af situationer inden for rammerne af vurderingen af, om der foreligger en direkte forskelsbehandling. Dette ville nemlig betyde, at når der foreligger en intern regel som den i hovedsagen omhandlede, kan en arbejdstager, der påberåber sig en religiøs overbevisning, ikke sammenlignes med en arbejdstager med ideologiske eller politiske overbevisninger. Dette spørgsmål rejser et nyt spørgsmål, nemlig om en national lovgivning, der yder en særskilt beskyttelse til religiøse, ideologiske og politiske overbevisninger og således tilsigter at styrke omfanget af denne beskyttelse gennem en identificering af de særlige kendetegn ved hver af disse og en større synliggørelse af dem, kan anses for at være en national bestemmelse, som er »gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i

[direktiv 2000/78]« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i dette direktivs artikel 8, stk. 1. Endelig har den forelæggende ret henvist til en række faktuelle kriterier, som den finder relevante med henblik på at fastslå, om en ulige behandling udgør direkte forskelsbehandling.

23 På denne baggrund har tribunal du travail francophone de Bruxelles (den fransksprogede arbejdsret i første instans i Bruxelles, Belgien) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

- »1) Skal artikel 1 i [direktiv 2000/78] fortolkes således, at religion og tro er to sider af samme beskyttede kriterium, eller tværtimod således, at religion og tro udgør særskilte kriterier, på den ene side kriteriet om religionen og den overbevisning, der knytter sig hertil, og på den anden side kriteriet om tro[, uanset hvad den måtte være]?
- 2) Såfremt artikel 1 i [direktiv 2000/78] skal fortolkes således, at religion og tro er to sider af samme beskyttede kriterium, er dette da til hinder for, at den nationale ret på grundlag af samme direktivs artikel 8 og for at hindre, at beskyttelsen mod forskelsbehandling udhules, fortsat fortolker en bestemmelse i national [lovgivning] som den, der er fastsat i artikel 4, [nr.] 4, i [lov om bekæmpelse af forskelsbehandling,] således, at religiøse, [ideologiske] og politiske overbevisninger udgør særskilte beskyttede kriterier?
- 3) Kan artikel 2, stk. 2, litra a), i [direktiv 2000/78] fortolkes således, at en [...] regel i en [virksomheds arbejdsregulativ], som forbyder [arbejdstagerne] »at give udtryk for, hverken mundtligt eller ved deres [beklædning] eller på anden vis, hvad der er deres religiøse, [ideologiske] eller politiske overbevisning, uanset hvad den måtte være«, udgør direkte forskelsbehandling, når den konkrete håndhævelse af denne interne regel viser enten:
  - a) at [en] arbejdstager, som har til hensigt at udøve sin religionsfrihed ved synligt at bære et (konnoteret) symbol, i den foreliggende sag et tørklæde, behandles mindre gunstigt end en anden [arbejdstager], som ikke bekender sig til nogen religion, ikke nærer nogen [ideologisk] overbevisning og ikke har noget politisk tilhørsforhold, og som derfor ikke føler noget behov for at bære noget som helst politisk, [ideologisk] eller religiøst symbol?
  - b) at [en] arbejdstager, som har til hensigt at udøve sin religionsfrihed ved synligt at bære et (konnoteret) symbol, i den foreliggende sag et tørklæde, behandles mindre gunstigt end en anden [arbejdstager], som nærer en hvilken som helst [ideologisk] eller politisk overbevisning, men som har et mindre eller intet behov for offentligt at vise det ved at bære et (konnoteret) symbol?
  - c) at [en] arbejdstager, som har til hensigt at udøve sin religionsfrihed ved synligt at bære et (konnoteret) symbol, i den foreliggende sag et tørklæde, behandles mindre gunstigt end en anden [arbejdstager], som bekender sig til en anden religion eller endog den samme, men som har et mindre eller intet behov for offentligt at vise det ved at bære et (konnoteret) symbol?
  - d) at [en] arbejdstager, som har til hensigt at udøve sin religionsfrihed ved synligt at bære et (konnoteret) symbol, i den foreliggende sag et tørklæde, på grundlag af konstateringen af, at en overbevisning ikke nødvendigvis har religiøs, [ideologisk] eller politisk karakter, og at den kunne være af en anden art (kunstnerisk, æstetisk, idrætslig, musikalsk osv.), behandles mindre gunstigt end en anden [arbejdstager], som nærer andre overbevisninger end en religiøs, [ideologisk] eller politisk overbevisning, og som viser den ved sin [beklædning]?

- e) at [en] arbejdstager, som har til hensigt at udøve sin religionsfrihed ved at bære et tørklæde, som ikke i sig selv er et entydigt symbol på denne religion, idet en anden arbejdstager kunne vælge at bære det af æstetiske eller kulturelle grunde eller endda af helbredsmæssige årsager, og som ikke nødvendigvis adskiller sig fra en enkel bandana, på grundlag af princippet om, at det negative aspekt af friheden til at vise sin religiøse overbevisning ligeledes indebærer, at den pågældende ikke kan forpligtes til at afsløre sit tilhørsforhold eller sin religiøse overbevisning, behandles mindre gunstigt end en anden [arbejdstager], som med ord giver udtryk for sin religiøse, [ideologiske] eller politiske overbevisning, eftersom [arbejdstageren] med tørklædet vil opfatte det som en endnu dybere krænkelse af sin religionsfrihed på grundlag af [...] artikel 9, stk. 1, [i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder,] idet et tørklædes markering af en overbevisning, bortset fra at det giver fordomme frit løb, ikke er åbenbar og som oftest kun kan komme for en dag, hvis den person, som bærer det til skue, tvinges til at afsløre sin begrundelse over for arbejdsgiveren?
- f) eller at [en] arbejdstager, som har til hensigt at udøve sin religionsfrihed ved synligt at bære et (konnoteret) symbol, i den foreliggende sag et tørklæde, behandles mindre gunstigt end en anden [arbejdstager] af samme overbevisning, som vælger at vise det ved at bære skæg (hvilket ikke er udtrykkeligt forbudt ifølge den interne regel i modsætning til en beklædningsmæssig markering)?«

## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Det første spørgsmål*

- 24 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de heri omhandlede ord »religion eller tro« udgør én enkelt grund til forskelsbehandling, eller om disse ord omvendt henviser til særskilte grunde til forskelsbehandling.
- 25 Med henblik på at besvare dette spørgsmål skal det bemærkes, at artikel 1 i direktiv 2000/78 nævner »religion« og »tro« ligeligt i lighed med ordlyden af forskellige bestemmelser i den primære EU-ret, nemlig artikel 19 TEUF, hvorefter EU-lovgiver kan træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. »religion eller tro«, og artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), der blandt de forskellige grunde til forskelsbehandling, som der nævnes deri, omhandler »religion eller tro« (jf. i denne retning dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 47).
- 26 Domstolen har heraf konkluderet, at med henblik på anvendelsen af direktiv 2000/78 er ordene »religion« og »tro« udtryk for to sider af »samme grund til forskelsbehandling« (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 47).
- 27 Den fremgår af denne retspraksis, at som det fremgår af chartrets artikel 21, skal grunden til forskelsbehandling på grund af »religion eller tro« adskilles fra grunden om »politiske eller andre anskuelser«, og den omfatter således både religiøs og ideologisk eller åndelig overbevisning (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 47).



- 28 Hvad angår udtrykket »uanset hvad den måtte være«, der er anvendt i forbindelse med de overbevisninger, der er omhandlet i det i hovedsagen omhandlede arbejdsregulativ, er det tilstrækkeligt at konstatere, at den beskyttelse mod forskelsbehandling, der sikres ved direktiv 2000/78, kun omfatter de grunde, der er udtømmende nævnt i direktivets artikel 1, således at direktivet hverken omfatter politiske eller fagforeningsmæssige overbevisninger eller kunstneriske, sportslige, æstetiske eller andre overbevisninger eller præferencer. Medlemsstaternes beskyttelse af disse overbevisninger reguleres derfor ikke af det nævnte direktivs bestemmelser.
- 29 Henset til disse betragtninger skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 1 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de heri omhandlede ord »religion eller tro« udgør én enkelt grund til forskelsbehandling, som omfatter såvel religiøs som ideologisk og åndelig overbevisning.

### *Det tredje spørgsmål*

- 30 Med det tredje spørgsmål, som skal behandles i anden række, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en bestemmelse i en virksomheds arbejdsregulativ, der forbyder arbejdstagerne mundtligt, ved deres beklædning eller på anden vis at give udtryk for, hvad der er deres religiøse, ideologiske eller politiske overbevisning, uanset hvad den måtte være, udgør direkte forskelsbehandling »på grund af religion eller tro« som omhandlet i dette direktiv i forhold til de arbejdstagere, der ønsker at udøve deres religions- og samvittighedsfrihed ved synligt at bære et religiøst betinget symbol eller en religiøst betinget beklædning.
- 31 Med henblik på at besvare dette spørgsmål skal det bemærkes, at Domstolen ganske vist har fastslået, at en intern regel i en virksomhed, der kun forbyder, at der bæres øjnefaldende fladedækkende symboler på bl.a. religiøse og ideologiske overbevisninger, kan udgøre direkte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 i de tilfælde, hvor dette kriterium er uadskilleligt forbundet med en eller flere bestemte religioner eller trosretninger (jf. i denne retning dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 72 og 73).
- 32 I den foreliggende sag vedrører det spørgsmål, der er forelagt Domstolen, imidlertid ikke en regel om forbud mod at bære øjnefaldende fladedækkende symboler, men derimod et forbud mod på arbejdspladsen at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger.
- 33 Domstolen har imidlertid ligeledes flere gange udtalt, at dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra a), skal fortolkes således, at en intern regel i en privat virksomhed om forbud mod på arbejdspladsen at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, ikke udgør en direkte forskelsbehandling »på grund af religion eller tro« som omhandlet i denne bestemmelse, eftersom den uden forskel omhandler enhver tilkendegivelse af sådanne overbevisninger og behandler alle arbejdstagerne i virksomheden på samme måde, idet disse generelt og udifferentieret pålægges bl.a. at bære neutral beklædning i modsætning til sådanne symboler (dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 30 og 32, og af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 52).

- 34 Domstolen har i denne forbindelse præciseret, at eftersom alle personer kan have enten en religion eller religiøse, ideologiske eller spirituelle overbevisninger, indfører en sådan regel ikke – for så vidt som den anvendes generelt og udifferentieret – en ulige behandling på grund af et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med religion eller tro (jf. i denne retning dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 52).
- 35 For at nå til denne konklusion henviste Domstolen til, at retten til samvittigheds- og religionsfrihed, der er fastsat i chartrets artikel 10, stk. 1, og som udgør en integrerende del af den relevante sammenhæng for at fortolke direktiv 2000/78, svarer til den ret, der er sikret i artikel 9 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og at den i henhold til chartrets artikel 52, stk. 3, har samme betydning og omfang som denne (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 48). I henhold til praksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol repræsenterer retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, der er fastsat i denne konventions artikel 9, »[...] one of the foundations of a »democratic society« within the meaning of [this c]onvention«, og »[i]n its religious dimension, it is one of the most vital elements that go to make up the identity of believers and their conception of life« samt »a precious asset for atheists, agnostics, sceptics and the unconcerned«, der bidrager til »[t]he pluralism indissociable from a democratic society, which has been dearly won over the centuries« (Menneskerettighedsdomstolen, 15.2.2001, Dahlab mod Schweiz CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 36 Det skal i denne forbindelse tilføjes, at det fremgår af de sagsakter, som Domstolen råder over, at det ikke er blevet gjort gældende, at S.C.R.L. har undladt at anvende det i hovedsagen omhandlede arbejdsregulativ generelt og udifferentieret, eller at sagsøgeren i hovedsagen er blevet behandlet anderledes end enhver anden arbejdstager, som har givet udtryk for sin religion eller for sin religiøse eller ideologiske overbevisning ved synligt at bære symboler, tøj eller på anden vis.
- 37 Det fremgår ligeledes af Domstolens faste praksis, at en intern regel som den i hovedsagen omhandlede kan udgøre en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, såfremt det er godtgjort – hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve – at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som denne regel indeholder, reelt medfører, at personer, der tilhører en bestemt religion eller tro, stilles særligt ufordelagtigt (dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 34, og af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 59).
- 38 I henhold til artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 udgør en sådan ulige behandling imidlertid ikke indirekte forskelsbehandling som omhandlet i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), såfremt den er objektivt begrundet i et legitimt mål, og såfremt midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 39 For så vidt angår betingelsen om, at der skal foreligge et legitimt formål, kan en arbejdsgivers ønske om over for såvel offentlige som private kunder at give udtryk for en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet, anses for at være legitimt. En arbejdsgivers ønske om at give udtryk for neutralitet over for kunderne vedrører nemlig friheden til at oprette og drive egen virksomhed, der er anerkendt i chartrets artikel 16, og det har i princippet en legitim karakter, navnlig når det alene er de arbejdstagere, der forventes at komme

i kontakt med arbejdsgiverens kunder, der berøres af arbejdsgiverens bestræbelse på at opnå dette mål (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 63).

- 40 Domstolen har imidlertid ligeledes præciseret, at det forhold alene, at en arbejdsgiver ønsker at føre en neutralitetspolitik – selv om denne i sig selv udgør et legitimt formål – ikke som sådant er tilstrækkeligt til objektivt at begrunde en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, idet den objektive karakter af en sådan begrundelse kun kan konstateres, når der foreligger et reelt behov hos denne arbejdsgiver, hvilket det påhviler denne at godtgøre (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 64).
- 41 Denne fortolkning er inspireret af et ønske om principielt at tilskynde til tolerance og respekt for samt accept af en større grad af diversitet og at undgå en omgåelse ved indførelsen af en neutralitetspolitik i virksomheden til skade for de arbejdstagere, der følger religiøse krav, som pålægger dem at bære en bestemt beklædning.
- 42 Henset til det ovenstående skal det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en bestemmelse i en virksomheds arbejdsregulativ, der forbyder arbejdstagerne mundtligt, ved deres beklædning eller på anden vis at give udtryk for, hvad der er deres religiøse eller ideologiske overbevisning, uanset hvad den måtte være, ikke udgør direkte forskelsbehandling »på grund af religion eller tro« som omhandlet i dette direktiv i forhold til de arbejdstagere, der ønsker at udøve deres religions- og samvittighedsfrihed ved synligt at bære et religiøst betinget symbol eller en religiøst betinget beklædning, når denne bestemmelse anvendes generelt og udifferentieret.

### ***Det andet spørgsmål***

- 43 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at den er til hinder for, at nationale bestemmelser, der har til formål at sikre gennemførelsen af dette direktiv i national ret, som fortolkes således, at religiøse, ideologiske og politiske overbevisninger udgør tre særskilte grunde til forskelsbehandling, kan tages i betragtning som »bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv« som omhandlet i direktivets artikel 8, stk. 1.
- 44 Med henblik på besvarelsen af dette spørgsmål bemærkes for det første, således som det fremgår af denne doms præmis 28, at den beskyttelse mod forskelsbehandling, der er sikret ved direktiv 2000/78, kun omfatter de grunde, der er udtømmende nævnt i dette direktivs artikel 1, således at det nævnte direktiv ikke omfatter politiske overbevisninger som omhandlet i det nævnte spørgsmål.
- 45 For det andet bemærkes, at ordene »religion eller tro« i artikel 1 i direktiv 2000/78, således som det fremgår af besvarelsen af det første spørgsmål, skal fortolkes som én enkelt grund til forskelsbehandling, der omfatter såvel religiøs som ideologisk og åndelig overbevisning.
- 46 Når dette er sagt, fremgår det af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at der med den forelæggende rets andet spørgsmål nærmere bestemt ønskes en præcisering af den skønsmargen, som medlemsstaterne råder over med hensyn til at vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i direktiv 2000/78; jf. dette direktivs artikel 8, stk. 1.

- 47 Hvad angår fortolkningen af dette direktivs artikel 8, stk. 1, har Domstolen fastslået, at nationale forfatningsmæssige bestemmelser, der beskytter religionsfriheden, kan tages i betragtning som bestemmelser, der er gunstigere som omhandlet i denne bestemmelse, i forbindelse med efterprøvelsen af, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, er hensigtsmæssig. (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 90).
- 48 For at nå til denne konklusion erindrede Domstolen om, at der med direktiv 2000/78 fastsættes generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som overlader en skønsmargen til medlemsstaterne, navnlig for så vidt angår foreningen af de forskellige omhandlede rettigheder og interesser, henset til forskellene i disses tilgange med hensyn til den plads, som de internt tildeler religionen eller overbevisningerne. Den skønsmargen, der således indrømmes medlemsstaterne i mangel af konsensus på EU-plan, skal imidlertid gå hånd i hånd med en kontrol, som foretages af Unionens retsinstanter, der bl.a. består i at efterprøve, om de foranstaltninger, der træffes på nationalt plan, principielt er begrundede, og om de er forholdsmæssige (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 86 og den deri nævnte retspraksis).
- 49 Domstolen tilføjede, at den ramme, der således er skabt, viser, at EU-lovgiver i direktiv 2000/78 ikke selv har foretaget den nødvendige forening af tanke-, tros- og religionsfriheden og de legitime mål, der kan påberåbes som begrundelse for en ulige behandling som omhandlet i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), men har overladt det til medlemsstaterne og deres retter at foretage denne forening (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 87 og den deri nævnte retspraksis).
- 50 Domstolen konkluderede heraf, at direktiv 2000/78 gør det muligt at tage hensyn til den særlige kontekst i hver medlemsstat og at anerkende, at hver af disse har en skønsmargen inden for rammerne af den nødvendige forening af de forskellige omhandlede rettigheder og interesser for at sikre den rette afvejning af disse sidstnævnte (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 88).
- 51 Domstolen udtalte i denne forbindelse inden for rammerne af efterprøvelsen af, om et forbud, der ligner det, der er omhandlet i tvisten i hovedsagen, var nødvendigt, at det tilkommer de nationale retter under hensyn til alle sagens omstændigheder at tage hensyn til de foreliggende interesser og at begrænse indskrænkningerne »af de omhandlede friheder til det strengt nødvendige« (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 83 og den deri nævnte retspraksis).
- 52 Det følger således af denne retspraksis, at artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/78 ikke er til hinder for, at en national ret i forbindelse med afvejningen af de forskellige interesser tillægger interesserne vedrørende religion eller tro mere vægt end interesserne vedrørende bl.a. friheden til at oprette og drive egen virksomhed, for så vidt som dette følger af dens nationale lovgivning. I et sådant tilfælde kan samvittigheds- og religionsfriheden derfor indrømmes en videre beskyttelse end andre friheder, såsom friheden til at oprette og drive egen virksomhed, der er anerkendt i chartrets artikel 16, idet denne beskyttelse har virkning i forbindelse med vurderingen af, om der foreligger en begrundelse for en indirekte forskelsbehandling som omhandlet i den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 39.

- 53 Det må fastslås, at dette ikke er tilfældet hvad angår de nationale bestemmelser, der er undersøgt i den foreliggende sag. Ifølge den forelæggende rets forklaringer bevirker disse bestemmelser nemlig, at »religion« og »tro« behandles som særskilte grunde til forskelsbehandling.
- 54 Den skønsmargen, der er indrømmet medlemsstaterne, kan ikke gå så langt som til, at disse sidstnævnte eller de nationale retter tillades at opdele en af de grunde til forskelsbehandling, der er opregnet udtømmende i artikel 1 i direktiv 2000/78, i flere grunde, eftersom ordlyden, sammenhængen og formålet med denne begrundelse ellers ville blive tilsidesat, og den effektive virkning af den generelle ramme for ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som er indført ved dette direktiv, ville blive bragt i fare.
- 55 Eftersom den grund til forskelsbehandling, som »religion eller tro« udgør, omfatter alle arbejdstagere på samme måde, ville en segmenteret tilgang til denne grund alt efter, hvilket formål der forfølges med den pågældende regel, nemlig medføre, at der skabes undergrupper af arbejdstagere, og den generelle ramme for ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, der er indført ved direktiv 2000/78, ville således blive bragt i fare.
- 56 Denne fortolkning drages ikke i tvivl af argumentet om, at den pågældende fortolkning i givet fald kan medføre en forringelse af niveauet for beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af religion eller religiøs overbevisning, eftersom der i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede ikke synes at være noget til hinder for, at de nationale retter fortolker de omhandlede nationale bestemmelser på en sådan måde, at ideologisk og åndelig overbevisning inden for rammerne af afvejningen af de divergerende interesser for en arbejdstager og dennes arbejdsgiver ydes samme beskyttelsesniveau som religion eller religiøs overbevisning.
- 57 Hvad endelig mere specifikt angår det af den forelæggende ret anførte, hvorefter den omstændighed, at der findes et enkelt kriterium, som omfatter religiøs og ideologisk overbevisning, vil føre til en forringelse af niveauet for beskyttelsen mod direkte forskelsbehandling af disse grunde, for så vidt som det vil være til hinder for, at der kan foretages sammenligninger mellem arbejdstagere med religiøse eller ideologiske overbevisninger, skal følgende præciseres.
- 58 For det første, og som den forelæggende ret har anført, er problematikken vedrørende en sådan sammenlignelighed kun relevant for vurderingen af, om der foreligger direkte forskelsbehandling. Direkte forskelsbehandling er imidlertid udelukket under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, således som det er anført i denne doms præmis 33.
- 59 For det andet og under alle omstændigheder har Domstolen allerede haft lejlighed til at præcisere, at det i direktiv 2000/78 fastsatte forbud mod forskelsbehandling ikke er begrænset til forskellig behandling af personer, der tilhører en bestemt religion eller tro i forhold til personer, der ikke har en bestemt religion eller tro (jf. i denne retning dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 49). Med andre ord er det forhold, at der findes et enkelt kriterium, som omfatter religion og tro, ikke til hinder for sammenligninger af arbejdstagere med religiøse overbevisninger og arbejdstagere med andre overbevisninger eller for sammenligninger af arbejdstagere med forskellige religiøse overbevisninger.
- 60 Det mål, der forfølges med direktiv 2000/78, taler i øvrigt for en fortolkning af dette direktivs artikel 2, stk. 1 og 2, således at direktivet ikke begrænser den personkreds, i forhold til hvilken en sammenligning kan foretages med henblik på at påvise en »forskelsbehandling på grund af religion

eller tro« som omhandlet i nævnte direktiv, til personer, der ikke tilhører en bestemt religion eller tro (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 50).

- 61 Direktiv 2000/78 har således til formål at bekæmpe alle former for forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro (jf. analogt dom af 26.1.2016, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, præmis 34), forstået således, at forskelsbehandling »på grund af« religion eller tro som omhandlet i dette direktiv kun kan fastslås, såfremt den ringere behandling eller den særligt ufordelagtige stilling, der er tale om, beror på religion eller tro (dom af 15.7.2021, WABE og MH Müller Handel, C-804/18 og C-341/19, EU:C:2021:594, præmis 49).
- 62 Henset til det ovenstående skal det andet spørgsmål besvares med, at artikel 1 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for, at nationale bestemmelser, der sikrer gennemførelsen af dette direktiv i national ret, og som fortolkes således, at religiøse og ideologiske overbevisninger udgør to særskilte grunde til forskelsbehandling, kan tages i betragtning som »bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv« som omhandlet i direktivets artikel 8, stk. 1.

### Sagsomkostninger

- 63 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 1 i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de heri omhandlede ord »religion eller tro« udgør én enkelt grund til forskelsbehandling, som omfatter såvel religiøs som ideologisk og åndelig overbevisning.**
- 2) Artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en bestemmelse i en virksomheds arbejdsregulativ, der forbyder arbejdstagerne mundtligt, ved deres beklædning eller på anden vis at give udtryk for, hvad der er deres religiøse eller ideologiske overbevisning, uanset hvad den måtte være, ikke udgør direkte forskelshandling »på grund af religion eller tro« som omhandlet i dette direktiv i forhold til de arbejdstagere, der ønsker at udøve deres religions- og samvittighedsfrihed ved synligt at bære et religiøst betinget symbol eller en religiøst betinget beklædning, når denne bestemmelse anvendes generelt og udifferentieret.**

- 3) Artikel 1 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for, at nationale bestemmelser, der sikrer gennemførelsen af dette direktiv i national ret, og som fortolkes således, at religiøse og ideologiske overbevisninger udgør to særskilte grunde til forskelsbehandling, kan tages i betragtning som »bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv« som omhandlet i direktivets artikel 8, stk. 1.**

Underskrifter