



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

14. marts 2017*

»Præjudiciel forelæggelse — socialpolitik — direktiv 2000/78/EF — ligebehandling — forskelsbehandling på grund af religion eller tro — en virksomheds interne regelsæt, der forbyder arbejdstagerne at bære synlige symboler af politisk, filosofisk eller religiøs karakter på arbejdspladsen — direkte forskelsbehandling — foreligger ikke — indirekte forskelsbehandling — forbud til en arbejdstager om ikke at bære islamisk hovedtørklæde«

I sag C-157/15,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Hof van Cassatie (kassationsdomstol, Belgien) ved afgørelse af 9. marts 2015, indgået til Domstolen den 3. april 2015, i sagen,

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

mod

G4S Secure Solutions NV,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, A. Tizzano, afdelingsformændene R. Silva de Lapuerta, M. Ilesič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras og E. Regan samt dommerne A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (refererende dommer), K. Jürimäe og C. Lycourgos,

generaladvokat: J. Kokott

justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 15. marts 2016,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding ved advokaten C. Bayart og I. Bosmans
- G4S Secure Solutions NV ved advokaten S. Raets og I. Verhelst

* * Processprog: nederlandsk.

- den belgiske regering ved L. Van den Broeck og M. Jacobs, som befuldmægtigede
 - den franske regering ved G. de Bergues, D. Colas og R. Coesme, som befuldmægtigede
 - Det Forenede Kongeriges regering ved J. Kraehling, S. Simmons og C. R. Brodie, som befuldmægtigede, bistået af barrister A. Bates
 - Europa-Kommissionen ved G. Wils og D. Martin, som befuldmægtigede,
- efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 31. maj 2016,
afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2, stk. 2, litra a), 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 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en sag mellem på den ene side Samira Achbita og Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Center for lige muligheder og bekæmpelse af racisme, herefter »centret«) og på den anden side G4S Secure solutions NV (herefter »G4S«), der er et selskab med hjemsted i Belgien, vedrørende et forbud, som G4S har udstedt til sine ansatte, om at de ikke må bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning på arbejdspladsen, og om at de ikke må udføre ritualer vedrørende sådanne overbevisninger.

Retsforskrifter

Direktiv 2000/78

- 3 Første og fjerde betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:
 - »(1) I henhold til artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union 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, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.
 - [...]
 - (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.«

4 Artikel 1 i direktiv 2000/78 fastsætter:

»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 bestemmer:

»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 Direktivets artikel 3, stk. 1, bestemmer:

»Inden for rammerne af Fællesskabets 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

[...]«

Belgisk ret

- 7 Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (lov om bekæmpelse af forskelsbehandling og om ændring af lov af 15.2.1993 om oprettelse af et center for lige muligheder og bekæmpelse af racisme) af 25. februar 2003 (*Belgisch Staatsblad* af 17.3.2003, s. 12844) har bl.a. til formål at gennemføre bestemmelserne i direktiv 2000/78.

8 Nævnte lovs artikel 2, stk. 1, bestemmer:

»Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en ulige behandling, der ikke er objektivt og sagligt begrundet, beror direkte på køn, en såkaldt race, hudfarve, oprindelse, national eller etnisk afstamning, seksuel orientering, civilstand, fødsel, formue, alder, religion eller tro, aktuel eller fremtidig helbredstilstand, et handicap eller en fysisk egenskab.«

9 Samme lovs artikel 2, stk. 2, bestemmer:

»Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en tilsyneladende neutral bestemmelse, et tilsyneladende neutralt kriterium eller en tilsyneladende neutral handlemåde i sig selv har skadelige virkninger på personer, der er omfattet af en af de i stk. 1 anførte grunde, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne handlemåde er objektivt og sagligt begrundet.«

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

10 G4S er en privat virksomhed, der bl.a. leverer receptions- og modtagelsestjenester til kunder i såvel den offentlige som den private sektor.

11 Den 12. februar 2003 tiltrådte Samira Achbita, der er muslim, som receptionist hos G4S. Hun blev ansat hos denne virksomhed i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt. Der eksisterede på daværende tidspunkt en uskreven regel hos G4S om, at arbejdstagerne ikke måtte bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning på arbejdspladsen.

12 I april 2006 meddelte Samira Achbita sine overordnede, at hun fremover havde til hensigt at bære islamisk hovedtørklæde i arbejdstiden.

13 G4S's direktion meddelte som svar herpå Samira Achbita, at anvendelsen af hovedtørklæde ikke ville blive accepteret, da den omstændighed at bære synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler var i strid med den af G4S tilstræbte neutralitet.

14 Den 12. maj 2006 meddelte Samira Achbita efter en sygeperiode sin arbejdsgiver, at hun ville genoptage arbejdet den 15. maj, og at hun ville bære islamisk hovedtørklæde.

15 Den 29. maj 2006 godkendte G4S's samarbejdsudvalg en ændring til det interne regelsæt, der trådte i kraft den 13. juni 2006, hvorefter »det ikke er tilladt arbejdstagerne på arbejdspladsen at bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning eller at udføre ritualer i henhold dertil«.

16 Den 12. juni 2006 blev Samira Achbita afskediget på grund af hendes vedvarende hensigt om som muslim at bære islamisk hovedtørklæde på arbejdspladsen. Hun modtog en fratrædelsesgodtgørelse svarende til tre måneders løn og de fordele, hun havde opnået i henhold til arbejdskontrakten.

17 Efter frifindelsen af G4S i den sag, som Samira Achbita havde anlagt ved arbejdsrechtbank te Antwerpen (arbejdsret i første instans i Antwerpen, Belgien) med henblik på prøvelse af denne afskedigelse, iværksatte Samira Achbita appel af denne dom ved arbeidshof te Antwerpen (appeldomstol i arbejdsretlige sager i Antwerpen, Belgien). Denne appel blev forkastet, bl.a. med den begrundelse, at afskedigelsen ikke kunne anses for at være ubegrundet, idet det generelle forbud mod at bære synlige symboler på arbejdspladsen vedrørende politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger ikke medførte direkte forskelsbehandling, og idet der heller ikke forelå en åbenbar indirekte forskelsbehandling eller tilsidesættelse af den individuelle frihed eller religionsfriheden.

- 18 Hvad angår den manglende direkte forskelsbehandling anførte den sidstnævnte domstol nærmere bestemt, at det var ubestridt, at Samira Achbita ikke var blevet afskediget på grund af sin muslimske tro, men på grund af den omstændighed, at hun insisterede på at ville manifestere sin tro synligt i arbejdstiden ved at bære islamisk hovedtørklæde. Den bestemmelse i det interne regelsæt, der var blevet tilsidesat af Samira Achbita, har en generel rækkevidde, da den forbyder alle de ansatte at bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning på arbejdspladsen. Der forelå ingen omstændigheder, der gjorde det muligt at antage, at G4S havde handlet mere overbærende over for en anden ansat i en tilsvarende situation, nærmere bestemt over for en arbejdstager med en anden religiøs eller filosofisk overbevisning, som i længere tid havde afvist at overholde dette forbud.
- 19 Arbejdshof te Antwerpen (appeldomstol i arbejdsretlige sager i Antwerpen) forkastede argumentet om, at G4S's forbud mod at bære synlige religiøse eller filosofiske symboler i sig selv udgjorde direkte forskelsbehandling af Samira Achbita som troende, idet denne domstol fandt, at forbuddet ikke alene vedrørte symboler på religiøs overbevisning, men også symboler på filosofisk overbevisning, hvorved beskyttelseskriteriet i direktiv 2000/78, der vedrører »religion og tro«, var blevet overholdt.
- 20 Til støtte for kassationsanken har Samira Achbita bl.a. anført, at arbejdshof te Antwerpen (appeldomstol i arbejdsretlige sager i Antwerpen) ved at fastslå, at den religiøse overbevisning, som G4S's forbud er begrundet i, udgør et neutralt kriterium, og ved ikke at kvalificere dette forbud som ulige behandling mellem arbejdstagere, der bærer et islamisk hovedtørklæde, og dem, der ikke bærer et sådant, med den begrundelse, at det nævnte forbud ikke omhandler en bestemt religiøs overbevisning og retter sig mod alle arbejdstagere, har tilsidesat begreberne »direkte forskelsbehandling« og »indirekte forskelsbehandling« som omhandlet i artikel 2, stk. 2, i direktiv 2000/78.
- 21 Hof van Cassatie (kassationsdomstol, Belgien) har under disse omstændigheder besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »Skal artikel 2, stk. 2, litra a), i [...] direktiv 2000/78[...] fortolkes således, at et forbud mod som muslim at bære hovedtørklæde på arbejdspladsen ikke er direkte forskelsbehandling, når det efter den hos arbejdsgiveren gældende regel er alle arbejdstagere forbudt at bære synlige kendetegn på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen?«

Om det præjudicielle spørgsmål

- 22 Den forelæggende ret ønsker med sit spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at det forbud mod at bære islamisk hovedtørklæde, der følger af en intern regel i en privat virksomhed, som generelt forbyder synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler på arbejdspladsen, udgør direkte forskelsbehandling, der er forbudt i henhold til direktivet.
- 23 For det første har direktiv 2000/78 i henhold til dets artikel 1 til formål at fastlægge en generel ramme for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering for så vidt angår beskæftigelse og erhverv med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne.
- 24 I henhold til artikel 2, stk. 1, i direktiv 2000/78 »betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i samme direktivs artikel 1 anførte grunde«. Det præciseres i det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, litra a), at der i henhold til artikel 2, stk. 1, foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i direktivets artikel 1 anførte grunde, herunder religion, behandles ringere end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet.

- 25 Hvad angår begrebet »religion« i artikel 1 i direktiv 2000/78 bemærkes, at dette direktiv ikke indeholder nogen definition af det nævnte begreb.
- 26 EU-lovgiver har ikke desto mindre i første betragtning til direktiv 2000/78 henvist til 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 (herefter »EMRK«), der i artikel 9 fastsætter, at enhver har ret til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, idet denne ret bl.a. omfatter frihed til enten alene eller sammen med andre, offentligt eller privat, at udøve sin religion eller overbevisning gennem gudstjeneste, undervisning, religiøse skikke og overholdelse af rituelle forskrifter.
- 27 EU-lovgiver har i samme betragtning ligeledes henvist til medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper i EU-retten. Blandt de rettigheder, der følger af disse fælles traditioner, og som bekræftes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), indgår retten til samvittigheds- og religionsfrihed, som er knæsat i chartrets artikel 10, stk. 1. I overensstemmelse med denne bestemmelse omfatter denne ret frihed til at skifte religion eller tro samt frihed til enten alene eller sammen med andre, offentligt eller privat at udøve sin religion eller tro gennem gudstjeneste, undervisning, andagt og overholdelse af religiøse skikke. Således som det fremgår af forklaringerne til chartret om grundlæggende rettigheder (EUT 2007, C 303, s. 17), svarer den ret, der er sikret ved chartrets artikel 10, stk. 1, til den ret, der er sikret ved artikel 9 i EMRK, og har i henhold til chartrets artikel 52, stk. 3, samme betydning og omfang som denne.
- 28 For så vidt som EMRK og senere chartret giver begrebet »religion« en bred betydning, idet disse lader begrebet omfatte frihed til at udøve sin religion, må det antages, at EU-lovgiver har ønsket at bevare samme tilgang i forbindelse med vedtagelsen af direktiv 2000/78, hvorfor begrebet »religion« i dette direktivs artikel 1 skal fortolkes således, at det omfatter både forum internum, dvs. den omstændighed at have en tro, og forum externum, dvs. bekendelsen til den religiøse tro i det offentlige rum.
- 29 Det skal for det andet undersøges, om det af den i hovedsagen omhandlede interne regel følger, at de ansatte behandles forskelligt på grund af deres religion eller tro og, i bekræftende fald, om denne ulige behandling udgør en direkte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.
- 30 I det foreliggende tilfælde vedrører den interne regel, der er omhandlet i hovedsagen, den omstændighed at bære synlige symboler på politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning og omfatter således uden forskel enhver udøvelse af sådanne overbevisninger. Den nævnte regel skal følgelig anses for at behandle alle de ansatte i virksomheden på samme måde, idet disse generelt og udifferentieret pålægges bl.a. at bære neutral beklædning i modsætning til sådanne symboler.
- 31 I denne henseende fremgår det ikke af sagens akter som fremlagt for Domstolen, at anvendelsen af den i hovedsagen omhandlede interne regel i forhold til Samira Achbita har været forskellig fra denne regels anvendelse på enhver anden arbejdstager.
- 32 Det må derfor konkluderes, at en intern regel som den i hovedsagen omhandlede ikke indfører ulige behandling direkte på grundlag af religion eller tro som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.
- 33 Det skal tilføjes, at den omstændighed, at den forelæggende ret har udformet et spørgsmål under henvisning til bestemte EU-retlige bestemmelser, i henhold til Domstolens faste praksis ikke er til hinder for, at Domstolen oplyser denne ret om alle de fortolkningsmomenter, der kan være til nytte ved afgørelsen af den sag, som verserer for denne, uanset om den henviser til dem i sine spørgsmål. Det tilkommer herved Domstolen ud fra samtlige de oplysninger, der er fremlagt af den nationale ret,

navnlig af forelæggelsesafgørelsens præmisser, at udlede de EU-retlige elementer, som det under hensyn til sagens genstand er nødvendigt at fortolke (jf. bl.a. dom af 12.2.2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis).

- 34 Det er i det foreliggende tilfælde ikke udelukket, at den forelæggende ret kan nå frem til den konklusion, at den i hovedsagen omhandlede interne regel indfører 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 godtgøres, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som reglen indeholder, reelt medfører, at personer med en bestemt religion eller tro stilles særlig ufordelagtigt.
- 35 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 det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), såfremt den er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 36 I denne henseende bemærkes, at selv om det i sidste ende tilkommer den nationale ret, som er enekompetent til at vurdere de faktiske omstændigheder og til at afgøre, om og i hvilket omfang den i hovedsagen omhandlede interne regel er i overensstemmelse med disse krav, er Domstolen, hvis opgave det er at give den nationale ret fyldestgørende svar, dog kompetent til på grundlag af det i hovedsagen oplyste samt de for den afgivne skriftlige og mundtlige indlæg at vejlede den nationale ret på en sådan måde, at denne kan træffe sin afgørelse i den konkrete sag, der verserer for den.
- 37 Hvad for det første angår betingelsen om, at der skal foreligge et legitimt mål, bemærkes, at ønsket om over for kunderne, såvel offentlige som private, at give udtryk for en politik, hvor der lægges vægt på politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, bør anses for at være legitimt.
- 38 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 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.
- 39 En fortolkning, hvorefter bestræbelsen på at opnå et sådant mål inden for visse grænser gør det muligt at begrænse religionsfriheden, understøttes desuden af Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis vedrørende EMRK's artikel 9 (*Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols dom af 15.1.2013, Eweida m.fl. mod Det Forenede Kongerige*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, § 94).
- 40 Hvad for det andet angår hensigtsmæssigheden af en intern regel som den, der er omhandlet i hovedsagen, må det konstateres, at den omstændighed, at de ansatte forbydes at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger, er egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af en politik om neutralitet, på betingelse af, at denne politik reelt forfølges sammenhængende og systematisk (jf. i denne retning dom af 10.3.2009, *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, præmis 55, og af 12.1.2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, præmis 53).
- 41 I denne henseende tilkommer det den forelæggende ret at efterprøve, om G4S forud for afskedigelsen af Samira Achbita havde fastlagt en generel og udifferentieret politik for den del af personalet, der har kundekontakt, om forbud mod at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger.
- 42 Hvad for det tredje angår nødvendigheden af det i hovedsagen omhandlede forbud, skal det undersøges, om dette forbud begrænser sig til det strengt nødvendige. I det foreliggende tilfælde skal det undersøges, om forbuddet mod at bære enhver form for synlige symboler eller beklædning, der

kan forbindes med en religiøs tro eller politisk eller filosofisk overbevisning, alene vedrører de ansatte hos G4S, der har forbindelse til kunderne. Såfremt dette er tilfældet, skal det nævnte forbud anses for at være strengt nødvendigt med henblik på at opnå det forfulgte mål.

- 43 Hvad angår en arbejdstager som Samira Achbitas afvisning af at undlade at bære islamisk hovedtørklæde i forbindelse med udøvelsen af hendes beskæftigelsesmæssige aktiviteter i forhold til G4S's kunder, tilkommer det i det foreliggende tilfælde den forelæggende ret at efterprøve, om det, under hensyntagen til de begrænsninger, som virksomheden er underlagt, og uden at denne skal påtage sig en merudgift, havde været muligt for G4S stillet over for en sådan afvisning at tilbyde den pågældende en stilling uden visuel kontakt til disse kunder i stedet for at afskedige hende. Det tilkommer den forelæggende ret under hensyn til alle sagens omstændigheder at tage hensyn til de foreliggende interesser og at begrænse indskrænkningen af de omhandlede friheder til det strengt nødvendige.
- 44 På baggrund af ovenstående betragtninger skal det spørgsmål, som den forelæggende ret har forelagt, besvares som følger:
- Artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at det forbud mod at bære islamisk hovedtørklæde, der følger af en intern regel i en privat virksomhed, som forbyder personalet at bære synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler på arbejdspladsen, ikke udgør direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i dette direktiv.
 - En sådan intern regel i en privat virksomhed kan derimod udgøre indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, såfremt det fastslås, at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som fastsættes heri, reelt medfører, at personer med en bestemt religion eller tro stilles særlig ufordelagtigt, medmindre den pågældende regel er objektivt begrundet i et legitimt mål, såsom den af arbejdsgiveren forfulgte politik i forholdet til kunderne om politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

Sagens omkostninger

- 45 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 sagens omkostninger. Bortset fra 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 (Store Afdeling) for ret:

Artikel 2, stk. 2, litra a), 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 det forbud mod at bære islamisk hovedtørklæde, der følger af en intern regel i en privat virksomhed, som forbyder personalet at bære synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler på arbejdspladsen, ikke udgør direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i dette direktiv.

En sådan intern regel i en privat virksomhed kan derimod udgøre indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, såfremt det fastslås, at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som fastsættes heri, reelt medfører, at personer med en bestemt religion eller tro stilles særlig ufordelagtigt, medmindre den pågældende regel er objektivt begrundet i et legitimt mål, såsom den af arbejdsgiveren forfulgte politik i forholdet til kunderne om politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.

Underskrifter