



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Store Afdeling)

15. juli 2021 *

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – forbud mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro – en privat virksomheds interne regel om forbud mod på arbejdspladsen at bære nogen form for synlige politiske, ideologiske eller religiøse symboler eller at bære politiske, ideologiske eller religiøse iøjnefaldende og fladedækkende symboler – direkte eller indirekte forskelsbehandling – proportionalitet – afvejning af religionsfriheden med andre grundlæggende rettigheder – legitimiteten af arbejdsgiverens neutralitetspolitik – nødvendigheden af at bevise, at arbejdsgiveren har lidt et økonomisk tab«

I de forenede sager C-804/18 og C-341/19,

angående to anmodninger om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Arbeitsgericht Hamburg (arbejdsretten i Hamburg, Tyskland) (sag C-804/18) og af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) (sag C-341/19) ved afgørelser af 21. november 2018 og af 30. januar 2019, indgået til Domstolen henholdsvis den 20. december 2018 og den 30. april 2019, i sagerne

IX

mod

WABE eV (sag C-804/18),

og

MH Müller Handels GmbH

mod

MJ (sag C-341/19),

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling),

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, R. Silva de Lapuerta, afdelingsformændene A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra og A. Kumin

* Processprog: tysk.

samt dommerne T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (refererende dommer), P.G. Xuereb, L.S. Rossi og I. Jarukaitis,

generaladvokat: A. Rantos,

justitssekretær: kontorchef D. Dittert,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 24. november 2020,

efter at der er afgivet indlæg af:

- IX ved Rechtsanwalt K. Bertelsmann,
- WABE eV ved Rechtsanwalt C. Hoppe,
- MH Müller Handels GmbH ved Rechtsanwalt F. Werner,
- MJ ved Rechtsanwalt G. Sendelbeck,
- den græske regering ved E.M. Mamouna og K. Boskovits, som befuldmægtigede,
- den polske regering ved B. Majczyna, som befuldmægtiget,
- den svenske regering ved H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg og A. Falk, som befuldmægtigede,
- Europa-Kommissionen ved B.-R. Killmann, M. Van Hoof og C. Valero, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 25. februar 2021,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningerne om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2, stk. 1, og artikel 2, stk. 2, litra a) og b), af artikel 4, stk. 1, og af 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) samt af artikel 10 og 16 i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«).
- 2 Anmodningen om præjudiciel afgørelse i sag C-804/18 er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem IX og hendes arbejdsgiver, WABE eV (herefter »WABE«), der er en forening, som er registreret i Tyskland, og som driver en række daginstitutioner, vedrørende suspensionen af IX fra hendes opgaver som følge af, at hun har nægtet at overholde det forbud, som WABE har pålagt sine ansatte, mod på arbejdspladsen at bære nogen form for synlige politiske, ideologiske eller religiøse symboler, når de er i kontakt med forældrene eller deres børn.

- 3 Anmodningen om præjudiciel afgørelse i sag C-341/19 er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem MH Müller Handels GmbH (herefter »MH«), der er et selskab, som driver en kæde med materialistbutikker i Tyskland, og en af selskabets ansatte, MJ, vedrørende lovligheden af den instruks, som MJ er blevet pålagt, om på arbejdspladsen at undlade at bære politiske, ideologiske eller religiøse iøjnefaldende og fladedækkende symboler.

Retsforskrifter

Direktiv 2000/78

- 4 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] [...]«

- 5 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.«

6 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.«

7 Det nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, fastsætter:

»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

[...]«

8 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.«

Tysk ret

Grundgesetz

- 9 Artikel 4, stk. 1 og 2, i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Forbundsrepublikken Tysklands forfatning) af 23. maj 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1, herefter »GG«) fastsætter:

»(1) Trosfriheden og samvittighedsfriheden samt friheden til at bekende sig til en bestemt religion eller tro er ukrænkelig.

(2) Retten til frit at udøve sin religion garanteres.«

- 10 GG's artikel 6, stk. 2, fastsætter:

»Pasning og opdragelse af børnene er forældrenes naturlige ret og deres væsentligste pligt. Det statslige fællesskab våger over deres varetagelse af disse opgaver.«

- 11 GG's artikel 7, stk. 1-3, har følgende ordlyd:

»1. Hele skolevæsenet er underlagt statens kontrol.

2. Indehaverne af forældremyndigheden har ret til at bestemme, om barnet deltager i religionsundervisning.

3. I de offentlige skoler med undtagelse af de konfessionsløse skoler er religionsundervisningen et obligatorisk ordinært fag. Uanset den statslige kontrolret gennemføres religionsundervisningen i overensstemmelse med de religiøse samfunds principper. Lærere må ikke pålægges at varetage religionsundervisning mod deres vilje.«

- 12 GG's artikel 12 fastsætter:

»(1) Alle tyske borgere har ret til frit at vælge erhverv, arbejdssted og uddannelsessted. Udøvelsen af et erhverv kan reguleres ved lov eller på grundlag af en lov.

[...]«

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

- 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (den almindelige ligebehandlingslov) af 14. august 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897, herefter »AGG«) gennemfører direktiv 2000/78 i tysk ret.

- 14 AGG's § 1, der fastlægger denne lovs formål, bestemmer:

»Denne lov har til formål at forhindre eller afskaffe forskelsbehandling på grund af race, etnisk oprindelse, køn, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

15 AGG's § 2, stk. 1, fastsætter:

»Forskelsbehandling på grund af en af de grunde, der er nævnt i § 1, er forbudt efter denne lov for så vidt angår:

1. vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

2. ansættelses- og arbejdsvilkårene, herunder løn- og afskedigelsesvilkår, navnlig dem, der er fastsat i kollektive overenskomster og i individuelle ansættelseskontrakter, og foranstaltninger, der træffes ved gennemførelsen og ophøret af et arbejdsforhold og i tilfælde af forfremmelse

[...]«

16 AGG's § 3, stk. 1 og 2, bestemmer:

»1. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af en af de i § 1 nævnte grunde behandles ringere end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Der foreligger ligeledes direkte forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i § 2, stk. 1, nr. 1-4, når en kvinde behandles ringere på grund af graviditet eller moderskab.

2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis af en af de i § 1 nævnte grunde vil stille nogle personer særligt ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.«

17 AGG's § 7, stk. 1-3, bestemmer:

»1. Arbejdstagere må ikke udsættes for forskelsbehandling af nogen af de i § 1 anførte grunde; dette gælder også, når den person, der udøver forskelsbehandlingen, blot antager, at der foreligger en af de i § 1 nævnte grunde ved forskelsbehandlingen.

2. Aftalebestemmelser, som er i strid med det i stk. 1 nævnte forbud mod forskelsbehandling, er ugyldige.

3. Arbejdsgivers eller arbejdstageres forskelsbehandling i henhold til stk. 1 udgør en tilsidesættelse af aftalemæssige forpligtelser.«

18 AGG's § 8, stk. 1, har følgende ordlyd:

»En ulige behandling af en af de i § 1 anførte grunde er tilladt, hvis den pågældende grund på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.«

19 AGG's § 15 har følgende ordlyd:

»1. Ved en tilsidesættelse af forbuddet mod forskelsbehandling skal arbejdsgiveren erstatte den derved forvoldte skade. Dette gælder ikke, hvis arbejdsgiveren ikke er ansvarlig for tilsidesættelsen af denne forpligtelse.

2. Arbejdstageren kan kræve en passende økonomisk godtgørelse for en ikke-økonomisk skade. I tilfælde af, at der ikke sker ansættelse, kan erstatningen ikke overstige tre månedslønninger, hvis arbejdstageren ikke var blevet ansat selv i tilfælde af en udvælgelse, der ikke var udtryk for forskelsbehandling.

3. I forbindelse med anvendelsen af kollektive overenskomster skal arbejdsgiveren kun betale godtgørelse, såfremt denne har handlet forsætligt eller groft uagtsomt.«

Bürgerliches Gesetzbuch

20 § 134 i Bürgerliches Gesetzbuch (borgerlig lovbog) bestemmer, at »[e]n retshandel, der er i strid med et lovfæstet forbud, er ugyldig, medmindre andet følger af loven«.

Gewerbeordnung

21 § 106 i Gewerbeordnung (den tyske næringslov, herefter »GewO«) bestemmer:

»Arbejdsgiveren kan fastsætte enkelthederne vedrørende arbejdets indhold og stedet og tiden for udførelsen heraf efter eget skøn, medmindre disse arbejdsvilkår er fastlagt i ansættelseskontrakten, bestemmelser i en virksomhedsaftale, en gældende kollektiv overenskomst eller lovforskrifter. Dette gælder også med hensyn til ordensreglerne for arbejdstagerne og deres adfærd i virksomheden. Ved udøvelsen af skønnen skal arbejdsgiveren også tage hensyn til arbejdstagerens handicap.«

Tvisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

Sag C-804/18

22 WABE driver et stort antal daginstitutioner i Tyskland, hvor der arbejder mere end 600 ansatte, og hvor ca. 3 500 børn passes. WABE er partineutral og konfessionsløs.

23 Det fremgår af anmodningen om præjudiciel afgørelse i denne sag, at WABE i forbindelse med sit daglige arbejde følger og uden forbehold deler Hamburger Bildungsempfehlungen für die Bildung und Erziehung von Kindern in Tageseinrichtungen (anbefalinger vedrørende undervisning og pasning af børn i daginstitutioner fra Hamburg (Tyskland)), som Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (myndighed for arbejde, sociale anliggender, familie og integration, Hamburg) offentliggjorde i marts 2012. I disse anbefalinger er det bl.a. fastsat, at »[a]lle daginstitutioner har til opgave at behandle principielle etiske spørgsmål samt religiøse og andre ideologier som en del af den verden, vi lever i, og gøre dem forståelige. Daginstitutioner giver derfor plads til, at børn beskæftiger sig med spørgsmålene om meningen med glæde og lidelse, sundhed og sygdom, retfærdighed og uretfærdighed, skyld og svigt, fred og stridigheder og med spørgsmålet om Gud. De støtter børnene i at bidrage med følelser og holdninger vedrørende disse spørgsmål. Muligheden for en nysgerrig, udforskende undersøgelse af disse spørgsmål indebærer,

at man beskæftiger sig med indhold og traditioner inden for de religiøse og kulturelle retninger, der er repræsenteret i børnegruppen. Derigennem udvikles agtelse og respekt for andre religioner, kulturer og ideologier. Denne undersøgelse styrker barnets selvforståelse og oplevelse af et fungerende samfund. Dertil hører også at lade børnene opleve fester med rod i religion i årets løb og at lade dem deltage aktivt i udformningen af disse. I mødet med andre religioner oplever børn forskellige former for fordybelse, tro og spiritualitet«.

24 IX er omsorgsmedhjælper og har været ansat hos WABE siden 2014. I begyndelsen af 2016 besluttede hun sig for at bære islamisk hovedtørklæde. Fra den 15. oktober 2016 til den 30. maj 2018 var hun på forældreorlov.

25 I marts 2018 vedtog WABE »Dienstanweisung zur Einhaltung des Neutralitätsgebots« (tjenesteinstruks vedrørende overholdelse af neutralitetsprincippet) med henblik på, at denne instruks skulle anvendes i foreningens institutioner, hvilken tjenesteinstruks IX fik kendskab til den 31. maj 2018. Denne tjenesteinstruks fastsætter bl.a., at WABE »er konfessionsløs og [...] udtrykkeligt [hilser] religiøs og kulturel mangfoldighed velkommen. For at sikre, at børnene udvikler sig individuelt og frit med hensyn til religion, tro og politik, er [...] [de ansatte] forpligtet til nøje at overholde det gældende neutralitetsprincip over for forældre, børn og andre tredjeparter. Over for disse fører WABE en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet«. Kravene i henhold til neutralitetsprincippet gælder ikke for WABE's ansatte på hovedkontoret, med undtagelse af den pædagogiske rådgivning, eftersom disse ansatte hverken har kontakt til børnene eller forældrene. I denne sammenhæng udgør nedenstående regler »principperne for den konkrete overholdelse af neutralitetsprincippet på arbejdspladsen:

- De ansatte afholder sig fra ydre politiske, ideologiske eller religiøse tilkendegivelser over for forældre, børn og tredjeparter på arbejdspladsen.
- De ansatte bærer over for forældre, børn og tredjeparter ingen synlige symboler på deres politiske, ideologiske eller religiøse holdninger på arbejdspladsen.
- De ansatte giver over for forældre, børn og tredjeparter ikke udtryk for deraf følgende ritualer på arbejdspladsen.«

26 I »Informationsblatt zum Neutralitätsgebot« (vejledning om neutralitetsprincippet), som WABE har udstedt, anføres det vedrørende spørgsmålet, om det er tilladt at bære kristent kors, islamisk hovedtørklæde eller jødisk kippa:

»Nej, da børnene ikke skal påvirkes af pædagogerne med hensyn til en religion, er dette ikke tilladt. Et bevidst valg af en religiøst eller ideologisk bestemt beklædning er i strid med neutralitetsprincippet.«

27 Den 1. juli 2018 mødte IX på arbejdspladsen iført et islamisk hovedtørklæde. Da hun nægtede at tage hovedtørklædet af, blev hun midlertidigt suspenderet fra sit arbejde af lederen af den daginstitution.

28 Den 4. juni 2018 mødte IX atter på sin arbejdsplads iført et islamisk hovedtørklæde. Hun fik udleveret en advarsel af samme dato, hvorved hun fik en advarsel for at have båret hovedtørklæde den 1. juni 2018, og hun blev med henvisning til neutralitetsprincippet opfordret

til fremover at udføre sit arbejde uden hovedtørklæde. Da IX på ny nægtede at tage hovedtørklædet af, blev hun sendt hjem og midlertidigt suspenderet. Samme dag modtog hun en ny advarsel.

- 29 I samme periode foranledigede WABE, at en kvindelig ansat, der bar et kors i en halskæde, tog sin kæde af.
- 30 IX har anlagt sag ved den forelæggende ret med påstand om, at WABE tilpligtes at trække advarslerne vedrørende det forhold, at hun bærer et islamisk hovedtørklæde, tilbage, således at de ikke længere indgår i hendes personaleakter. Til støtte for søgsmålet har hun gjort gældende, for det første, at til trods for, at forbuddet mod at bære synlige politiske, ideologiske eller religiøse symboler er generelt, er dette forbud rettet direkte mod at bære islamisk hovedtørklæde, og det udgør således en direkte forskelsbehandling, for det andet, at dette forbud udelukkende vedrører kvinder og således ligeledes skal efterprøves med hensyn til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, og for det tredje, at dette forbud endvidere vedrører kvinder med migrantbaggrund, således at det også kan udgøre en forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager, Tyskland) har i øvrigt fastslået, at et forbud mod at bære hovedtørklæde under arbejdet i en daginstitution udgør et alvorligt indgreb i tros- og bekendelsesfriheden, som for at være tilladt skal støttes på en dokumenteret, konkret risiko. Endelig står dom af 14. marts 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), ikke i modsætning til påstanden om, at nævnte advarsler trækkes tilbage. I denne dom fastsatte Domstolen nemlig alene EU-retlige minimumsstandarder, således at det niveau for beskyttelse mod forskelsbehandling, der er opnået i Tyskland, takket være praksis fra Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager, Tyskland) vedrørende GG's artikel 4, stk. 1, og AGG's § 8, ikke kan nedjusteres.
- 31 WABE har nedlagt påstand om frifindelse. Til støtte for denne påstand har foreningen bl.a. gjort gældende, at den interne regel, der forbyder, at der bæres synlige politiske, ideologiske eller religiøse symboler, er i overensstemmelse med GewO's § 106, første punktum, sammenholdt med AGG's § 7, stk. 1-3, og at disse nationale bestemmelser skal fortolkes i overensstemmelse med EU-retten. Det fremgår af dom af 14. marts 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), at en privat arbejdsgiver har ret til at gennemføre en neutralitetspolitik inden for virksomheden på betingelse af, at denne politik forfølges sammenhængende og systematisk og begrænses til de ansatte, der har kundekontakt. Der foreligger ikke en indirekte forskelsbehandling, hvis den pågældende bestemmelse er objektivt begrundet i et legitimt mål, såsom arbejdsgiverens ønske om at forfølge en neutralitetspolitik ved kontakten med kunderne, og hvis midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Dette er tilfældet i den foreliggende sag. IX kan i øvrigt ikke ansættes i en stilling, der ikke indebærer kontakt med børnene eller deres forældre, da en sådan stilling ikke ville svare til hendes evner og kvalifikationer. Ved dom af 14. marts 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), behandlede Domstolen udtømmende spørgsmålet om afvejningen af grundlæggende rettigheder i henhold til chartret i tilfælde af, at arbejdsgiveren fastsætter en neutralitetsforpligtelse. Eftersom AGG's § 3, stk. 2, skal gennemføre EU-retten, er en anden vægtning af religionsfriheden foretaget af de tyske retter – såsom den, som Bundesverfassungsgericht (forbundsdomstol i forfatningsretlige sager) har foretaget – ikke mulig, uden at EU-rettens forrang og princippet om fortolkning i overensstemmelse med EU-retten tilsidesættes. Såfremt det er nødvendigt at godtgøre, at der foreligger en konkret risiko eller et konkret økonomisk tab, for at religionsfriheden kan begrænses, er dette bevis i øvrigt ligeledes ført i det foreliggende tilfælde, eftersom det følger af sagsøgeren i hovedsagens opslag på hendes personlige side på et socialt medie, at hun ved sin adfærd ønsker at påvirke tredjeparter målrettet og bevidst.

- 32 Henset til disse argumenter er den forelæggende ret af den opfattelse, at IX kan have været genstand for en direkte forskelsbehandling på grund af religion som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78, fordi den ugunstige behandling, som hun har været udsat for, dvs. udstedelsen af en advarsel, er knyttet til det beskyttede kendetegn religion.
- 33 Såfremt der ikke foreligger en direkte forskelsbehandling, ønsker den forelæggende ret oplyst, om en neutralitetspolitik vedtaget af en virksomhed kan udgøre en indirekte forskelsbehandling på grund af religion, eller – henset til det forhold, at det i hovedsagen omhandlede forbud i langt de fleste tilfælde vedrører kvinder – en indirekte forskelsbehandling på grund af køn. I denne forbindelse er den i tvivl om, hvorvidt en ulige behandling på grund af religion og/eller køn kan være begrundet af en neutralitetspolitik, der er blevet indført for at tage hensyn til kundernes ønsker. Såfremt der foreligger en ulige behandling, der indirekte er baseret religion, ønsker den forelæggende ret i øvrigt at få afgjort, om den med henblik på efterprøvelsen af, om en sådan ulige behandling er hensigtsmæssig, kan tage hensyn til de betingelser, der er fastsat i GG's artikel 4, stk. 1, som en bestemmelse, som er gunstigere som omhandlet i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 34 På denne baggrund har Arbeitsgericht Hamburg (arbejdsretten i Hamburg, Tyskland) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Udgør en ensidig instruks fra en arbejdsgiver om forbud mod at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger en direkte forskelsbehandling på grund af religion som omhandlet i artikel 2, stk. 1, og [artikel 2,] stk. 2, litra a), i [direktiv 2000/78] af ansatte, der som følge af religiøse krav om tildækning følger bestemte beklædningsregler?
- 2) Udgør en ensidig instruks fra en arbejdsgiver om forbud mod at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger en indirekte forskelsbehandling på grund af religion og/eller på grund af køn som omhandlet i artikel 2, stk. 1, og [artikel 2,] stk. 2, litra b), i direktiv [2000/78] af en kvindelig ansat, der på grund af sin muslimske tro bærer et hovedtørklæde?

Navnlig ønskes følgende oplyst:

- a) Kan en [indirekte] forskelsbehandling på grund af religion og/eller på grund af køn i henhold til direktiv [2000/78] også begrundes med arbejdsgiverens subjektive ønske om at [forfølge] en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet, når arbejdsgiveren dermed ønsker at imødekomme sine kunders subjektive ønsker?
- b) Er direktiv [2000/78] og/eller den grundlæggende ret [bestående i friheden] til at oprette og drive egen virksomhed i henhold til [chartrets] artikel 16, henset til artikel 8, stk. 1, i direktiv [2000/78,] til hinder for en national lovgivning, hvorefter et forbud mod religiøs beklædning med henblik på at beskytte religionsfriheden som grundlæggende ret ikke kan begrundes med en rent abstrakt mulighed for, at arbejdsgiverens neutralitet bringes i fare, men kun med en tilstrækkeligt konkret risiko, navnlig en konkret risiko for en økonomisk ulempe for arbejdsgiveren eller for en berørt tredjepart?»

Sag C-341/19

- 35 MJ har siden 2002 været ansat i en af MH's filialer som salgskonsulent og kassedame. Hun har siden 2014 båret et islamisk hovedtørklæde. Da hun ikke efterkom MH's anmodning om at tage hovedtørklædet af på arbejdspladsen, blev hun placeret i en anden stilling, hvor hun kunne bære

det nævnte hovedtørklæde. I juni 2016 anmodede MH hende på ny om at tage tørklædet af. Da MJ nægtede at efterkomme denne anmodning, blev hun sendt hjem. I juli 2016 pålagde MH hende at møde på arbejdspladsen uden iøjnefaldende fladedækkende symboler, der udtrykker religiøs, politisk eller ideologisk overbevisning.

- 36 MJ anlagde sag ved de nationale retter med påstand om, at det blev fastslået, at den nævnte instruks var ugyldig, og om at blive tilkendt erstatning for den lidte skade. Til støtte for søgsmålet påberåbte MJ sig sin religionsfrihed, der er beskyttet af GG, og hun gjorde gældende, at den neutralitetspolitik, som MH ønsker, ikke skal have ubegrænset forrang, henset til religionsfriheden, og at den skal underkastes en proportionalitetsprøvelse. MH gjorde gældende, at de interne retningslinjer, der forbyder, at der bæres religiøse, politiske eller ideologiske iøjnefaldende fladedækkende symboler på arbejdspladsen, siden juli 2016 har fundet anvendelse i alle MH's filialer (herefter »de interne retningslinjer«). Formålet med disse retningslinjer er at opretholde neutraliteten i virksomheden og således at forebygge konflikter mellem ansatte. Der er allerede flere gange tidligere opstået sådanne konflikter, som skyldes de forskellige religioner og kulturer, der forekommer i virksomheden.
- 37 Da MJ fik medhold ved disse retter, har MH iværksat revisionsanke ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland), idet MH ligeledes har gjort gældende, at det fremgår af dom af 14. marts 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), at det ikke er nødvendigt at godtgøre, at der er indtrådt et konkret økonomisk tab, eller at der er sket et fald i antallet af kunder, for at et forbud mod at tilkendegive sin tro gyldigt kan anvendes. Domstolen har således tillagt friheden til at oprette og drive egen virksomhed, der er beskyttet ved chartrets artikel 16, større vægt end religionsfriheden. Et andet resultat kan ikke være begrundet, henset til de grundlæggende rettigheder, der er beskyttet ved den nationale lovgivning.
- 38 Den forelæggende ret er af den opfattelse, at det, for at den kan afgøre den tvist, der verserer for den, påhviler den at bedømme lovligheden af den instruks, som MH har pålagt MJ, og af de interne retningslinjer, henset til de begrænsninger, der er fastsat for en arbejdsgivers ret til at give instrukser i medfør af GewO's § 106, første punktum. Den forelæggende ret har således anført, at den i første omgang skal efterprøve, om denne instruks og de interne retningslinjer, som den er støttet på, udgør en ulige behandling som omhandlet i AGG's § 3, og om denne ulige behandling udgør en forbudt forskelsbehandling. Såfremt den nævnte instruks overholder den eksisterende retlige ramme, skal den forelæggende ret i anden omgang foretage sin vurdering ex aequo et bono, hvilket ifølge denne ret kræver en afvejning af de modstridende interesser under hensyntagen til bl.a. den forfatningsmæssige og lovgivningsmæssige ramme og de generelle principper, proportionalitetsprincippet og princippet om, at sanktionen skal stå i passende forhold til den begåede overtrædelse, og sædvane. Alle de særlige omstændigheder i tvisten i hovedsagen skal tages i betragtning ved denne vurdering.
- 39 I det foreliggende tilfælde er den forelæggende ret af den opfattelse, at MH's interne retningslinjer, der har karakter af en generel regel, udgør en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion som omhandlet i AGG's § 3, stk. 2, og artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78. MJ bliver nemlig forskelsbehandlet på en særlig måde i forhold til de andre ansatte af en grund nævnt i AGG's § 1, da agnostikere sjældnere offentligt giver udtryk for deres tro ved tøj, smykker eller andre symboler, end personer, der tilhører en bestemt religion eller tro. For at afgøre, om denne ulige behandling udgør en ulovlig indirekte forskelsbehandling som omhandlet i AGG's artikel 3, stk. 2, er det også nødvendigt at besvare spørgsmålet, om kun et fuldstændigt forbud, der omfatter alle synlige former for udtryk for politisk, ideologisk eller religiøs overbevisning, er egnet til at nå det formål, der forfølges ved en neutralitetspolitik, som er indført i en virksomhed,

eller om også et forbud, der er begrænset til iøjnefaldende fladedækkende symboler – som i hovedsagen – er tilstrækkeligt i denne henseende, så længe det gennemføres sammenhængende og systematisk. Domstolens praksis, nærmere bestemt dom af 14. marts 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), og af 14. marts 2017, Bougnaoui og ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), giver imidlertid ikke et svar på dette spørgsmål.

- 40 Hvis det skal konkluderes, at denne sidstnævnte begrænsning var tilstrækkelig, opstår spørgsmålet, om det i hovedsagen omhandlede forbud, som synes nødvendigt, er hensigtsmæssigt som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78. Den forelæggende ret er i denne henseende i tvivl om, hvorvidt der i forbindelse med efterprøvelsen af, om dette forbud er hensigtsmæssigt, skal foretages en afvejning af de rettigheder, der er fastsat i på den ene side chartrets artikel 16 og på den anden side chartrets artikel 10, eller om denne afvejning først skal foretages på tidspunktet for anvendelsen af den generelle regel i det individuelle tilfælde, f.eks. på det tidspunkt, hvor en arbejdstager pålægges en instruks, eller ved en afskedigelse. Hvis det skal konkluderes, at de modstridende rettigheder, som følger af chartret og af den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (herefter »EMRK«), ikke kan tages i betragtning i forbindelse med efterprøvelsen af, om det i hovedsagen omhandlede forbud i egentlig forstand er hensigtsmæssigt, opstår dernæst spørgsmålet, om en rettighed, der er beskyttet af en national bestemmelse med forfatningsrang, navnlig religionsfriheden og trosfriheden, der er beskyttet ved GG's artikel 4, stk. 1 og 2, kan anses for at udgøre en bestemmelse, som er gunstigere som omhandlet i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 41 Endelig skal det endvidere undersøges, om EU-retten – i det foreliggende tilfælde chartrets artikel 16 – udelukker muligheden for at tage hensyn til grundlæggende rettigheder, der er beskyttet i national lovgivning, i forbindelse med efterprøvelsen af gyldigheden af en arbejdsgivers instruks. Navnlig opstår spørgsmålet, om en borger, såsom en arbejdsgiver, i forbindelse med en tvist udelukkende mellem privatpersoner kan påberåbe sig chartrets artikel 16.
- 42 På denne baggrund har Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Kan en fastslået indirekte ulige behandling på grund af religion som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv [2000/78], baseret på en intern regel i en privat virksomhed, kun være hensigtsmæssig, hvis der ifølge denne regel er forbud mod at bære enhver form for synlige symboler af religiøs, politisk og anden ideologisk karakter, og ikke kun mod at bære iøjnefaldende, fladedækkende symboler?
- 2) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende:
- a) Skal artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv [2000/78] fortolkes således, at rettighederne i [chartrets] artikel 10 [...] og [EMRK's] artikel 9 [...] skal tages i betragtning ved undersøgelsen af, om en fastslået indirekte ulige behandling på grund af religion, baseret på en intern regel i en privat virksomhed, er hensigtsmæssig, når den indeholder et forbud mod at bære iøjnefaldende, fladedækkende symboler af religiøs, politisk og anden ideologisk karakter?
- b) Skal artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv [2000/78] fortolkes således, at der kan tages hensyn til nationale regler med forfatningsrang, som beskytter religionsfriheden, som værende gunstigere bestemmelser som omhandlet i artikel 8, stk. 1, i direktiv [2000/78] ved undersøgelsen af, om en fastslået indirekte ulige behandling på grund af religion, baseret

på en intern regel i en privat virksomhed, er hensigtsmæssig, når den indeholder et forbud mod at bære iøjnefaldende, fladedækkende symboler af religiøs, politisk og anden ideologisk karakter?

3) Såfremt det andet spørgsmål, litra a)[, og det andet spørgsmål, litra] b), besvares benægtende:

Skal nationale regler med forfatningsrang, som beskytter religionsfriheden, ved undersøgelsen af en instruks baseret på en intern regel i en privat virksomhed, og som indeholder et forbud mod at bære iøjnefaldende, fladedækkende symboler af religiøs, politisk og anden ideologisk karakter, ikke finde anvendelse på grund af den primære EU-ret, selv om den primære EU-ret, som f.eks. chartrets artikel 16, anerkender national lovgivning og praksis?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål i sag C-804/18

- 43 Med det første spørgsmål i sag C-804/18 ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1 og artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en virksomheds interne regel, der forbyder arbejdstagere at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, i forhold til arbejdstagere, der som følge af religiøse krav følger bestemte beklædningsregler, udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i dette direktiv.
- 44 Med henblik på at besvare dette spørgsmål bemærkes, at i overensstemmelse med artikel 1 i direktiv 2000/78 er formålet med dette direktiv 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 med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne. I henhold til dette direktivs artikel 2, stk. 1, »betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i [direktivets] artikel 1 anførte grunde«. Det præciseres i det nævnte direktivs artikel 2, stk. 2, litra a), at der med henblik på anvendelsen af direktivets artikel 2, stk. 1, foreligger direkte forskelsbehandling, hvis en person af en af de i samme direktivs artikel 1 anførte grunde, herunder religion eller tro, behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver behandlet.
- 45 Hvad angår begrebet »religion« som omhandlet i artikel 1 i direktiv 2000/78 har Domstolen allerede udtalt, at det 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 (dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 28), idet denne fortolkning svarer til fortolkningen af dette samme udtryk, der er anvendt i chartrets artikel 10, stk. 1 (jf. i denne retning dom af 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl., C-336/19, EU:C:2020:1031, præmis 52).
- 46 Det forhold at bære symboler eller beklædningsgenstande for at tilkendegive sin religion eller sin tro er omfattet af »retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed«, der er beskyttet af chartrets artikel 10. Det tilkommer ikke Domstolen at foretage en vurdering af selve indholdet af de religiøse krav.

- 47 I denne henseende skal det tilføjes, at artikel 1 i direktiv 2000/78 nævner religion og tro ligeligt i lighed med artikel 19 TEUF, hvorefter EU-lovgiver kan træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. »religion eller tro«, og med chartrets artikel 21, der blandt de forskellige grunde til forskelsbehandling, som der nævnes deri, omhandler »religion eller tro«. Det følger heraf, at med henblik på anvendelsen af direktiv 2000/78 er ordene »religion« og »tro« udtryk for to sider af samme grund til forskelsbehandling. 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.
- 48 Det skal ligeledes tilføjes, 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 EMRK's artikel 9, og at den i henhold til chartrets artikel 52, stk. 3, har samme betydning og omfang som denne (dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 27). I henhold til praksis fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (herefter »EMD«) repræsenterer retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, der er fastsat i EMRK's artikel 9, »[...] one of the foundations of a »democratic society« within the meaning of [this c]onventionen«, 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).
- 49 Det fremgår i øvrigt af Domstolens praksis, at ordlyden af og sammenhængen for artikel 2, stk. 1 og 2, i direktiv 2000/78 ikke ved at henvise dels til forskelsbehandling »af nogen af de« i dette direktivs artikel 1 »anførte grunde«, dels til en mindre fordelagtig behandling »af en eller flere af disse grunde«, og ved at anvende udtrykkene »en anden« person og »andre personer« giver grundlag for at drage den slutning, at forbuddet mod forskelsbehandling, som er fastsat i nævnte direktiv, for så vidt angår den i nævnte artikel 1 anførte beskyttede grund religion eller tro udelukkende 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. Det følger derimod af det nævnte udtryk »af nogen af de anførte grunde«, at der kun kan fastslås at foreligge forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i samme direktiv, såfremt den ringere behandling eller den særligt ufordelagtige stilling, der er tale om, beror på religion eller tro (jf. i denne retning dom af 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, præmis 29 og 30).
- 50 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 (jf. i denne retning dom af 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, præmis 31).
- 51 Som det fremgår af nærværende doms præmis 44, forholder det sig nemlig således, at i overensstemmelse med artikel 1 i direktiv 2000/78, og som det fremgår af såvel titlen på og præambelen til som indholdet af og formålet med direktivet, tilsigter det nævnte direktiv at fastlægge en generel ramme for at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. religion og tro for så vidt angår beskæftigelse og erhverv med henblik på at gennemføre princippet om

ligebehandling i medlemsstaterne ved at yde alle personer en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af bl.a. denne grund (dom af 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, præmis 32).

- 52 Hvad nærmere bestemt angår spørgsmålet, om en privat virksomheds interne regel om forbud mod at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78, har Domstolen allerede udtalt, at en sådan regel ikke udgør en sådan forskelsbehandling, 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). Eftersom alle personer nemlig kan have enten en religion eller en tro, indfører en sådan regel således 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. analogt for så vidt angår forskelsbehandling på grund af handicap dom af 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis).
- 53 Som generaladvokaten har anført i punkt 54 i forslaget til afgørelse, kan der ikke rejses tvivl om denne konstatering ved betragtninger om, at visse arbejdstagere følger religiøse krav, der pålægger dem at bære en bestemt beklædning. Selv om anvendelsen af en intern regel som den, der er omhandlet i nærværende doms præmis 52, ganske vist er af en art, der kan foranledige en særlig gene for sådanne arbejdstagere, har denne omstændighed ingen betydning for den konstatering, der blev foretaget i den nævnte præmis, hvorefter denne regel, der gennemfører arbejdstagerens politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet, principielt ikke indfører en ulige behandling mellem arbejdstagere, der er støttet på et kriterium, som er uadskilleligt forbundet med religion eller tro som omhandlet i artikel 1 i direktiv 2000/78.
- 54 Da det fremgår af oplysningerne i de sagsakter, som Domstolen råder over, at WABE også har krævet og foranlediget, at en arbejdstager, der bar et religiøst kors, tog dette tegn af, synes det umiddelbart, at anvendelsen af den i hovedsagen omhandlede interne regel på IX skete uden differentiering i forhold til enhver anden arbejdstager ved WABE, således at det ikke kan lægges til grund, at IX har været udsat for en ulige behandling, der direkte er baseret på hendes religiøse tro som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78. Det påhviler imidlertid den forelæggende ret at foretage de krævede faktuelle vurderinger og at fastlægge, om den interne regel, som WABE har vedtaget, er blevet anvendt generelt og udifferentieret på alle arbejdstagerne i denne virksomhed.
- 55 Henset til disse betragtninger skal det første spørgsmål i sag C-804/18 besvares med, at artikel 1 og artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en virksomheds interne regel, der forbyder arbejdstagerne at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, i forhold til arbejdstagere, der som følge af religiøse krav følger bestemte beklædningsregler, ikke udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i dette direktiv, når denne regel anvendes generelt og udifferentieret.

Det andet spørgsmål, litra a), i sag C-804/18

- 56 Med det andet spørgsmål, litra a), i sag C-804/18 ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion og/eller køn, som følger af en intern regel i en virksomhed, der forbyder arbejdstagerne at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, kan være begrundet af arbejdsgiverens ønske om at forfølge en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet i forhold til dennes kunder eller brugere, for at tage hensyn til disses berettigede forventninger.
- 57 Indledningsvis bemærkes, at dette spørgsmål hviler på en konstatering fra den forelæggende ret om, at den i hovedsagen i sag C-804/18 omhandlede interne regel, der forbyder, at der bæres synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, når WABE's ansatte er i kontakt med forældrene eller børnene, faktisk vedrører nogle religioner mere end andre og i højere grad er rettet mod kvinder end mod mænd.
- 58 Indledningsvis bemærkes for så vidt angår spørgsmålet, om der foreligger en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, som er nævnt i dette spørgsmål, at det – således som generaladvokaten har anført i punkt 59 i forslaget til afgørelse – skal konstateres, at denne grund til forskelsbehandling ikke er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, som er den eneste EU-retsakt, der er omhandlet i det nævnte spørgsmål. Der er derfor ikke anledning til at undersøge, om der foreligger en sådan forskelsbehandling.
- 59 Hvad angår spørgsmålet, om der foreligger en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, bemærkes, at der foreligger en sådan ulige behandling, når det er godtgjort, at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som en regel indeholder, reelt medfører, at personer, der tilhører en bestemt religion eller tro, stilles særlig ufordelagtigt (dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 34). Selv om det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve dette punkt, bemærkes, at den i sag C-804/18 omhandlede regel ifølge denne rets konstateringer statistisk set næsten udelukkende rammer de kvindelige arbejdstagere, der bærer et hovedtørklæde på grund af deres muslimske tro, således at Domstolen tager udgangspunkt i den forudsætning, at denne regel skaber en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion.
- 60 Hvad angår spørgsmålet, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion, kan være begrundet i arbejdsgiverens ønske om at forfølge en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet på arbejdspladsen, for at tage hensyn til dennes kunders eller brugeres forventninger, bemærkes, at artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 fastsætter, at en sådan ulige behandling er forbudt, medmindre den bestemmelse, betingelse eller praksis, som uligheden følger af, er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. En ulige behandling som den, der er omhandlet i det andet spørgsmål, litra a), i sag C-804/18, udgør derfor ikke en indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, såfremt den er objektivt begrundet i et legitimt mål, og såfremt midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige (jf. i denne retning dom af 14.3.2017, Bougnaoui og ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, præmis 33).

- 61 I denne henseende skal det for så vidt angår begrebet legitimt formål og begrebet hensigtsmæssige og nødvendige midler til at opfylde det præciseres, at disse begreber skal fortolkes strengt (jf. i denne retning og analogt dom af 16.7.2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, præmis 112).
- 62 Direktiv 2000/78 konkretiserer nemlig på det område, som det omfatter, det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der nu er knæsat i chartrets artikel 21 (dom af 26.1.2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, præmis 33). I 4. betragtning til dette direktiv er det anført, at alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i adskillige internationale aftaler, og det fremgår af 11. og 12. betragtning til det nævnte direktiv, at EU-lovgiver ville lægge til grund dels, at forskelsbehandling på grund af bl.a. religion eller tro kan hindre opfyldelsen af målene i TEUF, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt målsætningen om udvikling af Unionen som et område med frihed, sikkerhed og retfærdighed, dels, at enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, inden for de områder, der er dækket af samme direktiv, skal forbydes overalt i Unionen.
- 63 I denne henseende bemærkes for så vidt angår betingelsen om, at der skal foreligge et legitimt formål, at en arbejdsgivers ønske om over for såvel offentlige som private kunder at give udtryk for en politik, hvor der lægges vægt på politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, kan 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 (jf. i denne retning dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 37 og 38).
- 64 Det bemærkes dog, 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.
- 65 For at godtgøre, at der foreligger en objektiv begrundelse og følgelig et reelt behov hos arbejdsgiveren, kan der under disse omstændigheder for det første bl.a. tages hensyn til kundernes og brugernes rettigheder og berettigede forventninger. Dette gælder således f.eks. for den i chartrets artikel 14 fastsatte ret for forældre til at sikre sig, at deres børn undervises i overensstemmelse med deres egen religiøse, filosofiske og pædagogiske overbevisning, og for deres ønske om, at deres børn passes af personer, der ikke tilkendegiver deres religion eller tro, når de er i kontakt med børnene, navnlig for at »sikre, at børnene udvikler sig individuelt og frit med hensyn til religion, tro og politik«, således som det er fastsat i den tjenesteinstruks, som WABE har fastsat.
- 66 Sådanne situationer skal derimod adskilles fra bl.a. for det første den sag, der gav anledning til dom af 14. marts 2017, Bougnaoui og ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), hvor afskedigelsen af en kvindelig ansat var sket efter en klage fra en kunde, og hvor virksomheden ikke havde en intern regel, hvorved det blev forbudt at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, og for det andet den sag, der gav anledning til dom af 10. juli 2008,

Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), der vedrørte en direkte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse, som angiveligt havde sit udspring i krav fra kunder, der var udtryk for forskelsbehandling.

- 67 For det andet bemærkes, at det for vurderingen af, om der foreligger et reelt behov for arbejdsgiveren som omhandlet i nærværende doms præmis 64, er af særlig betydning, at arbejdsgiveren har godtgjort, at dennes frihed til at oprette og drive egen virksomhed, der er anerkendt i chartrets artikel 16, ville blive skadet, såfremt der ikke forelå en sådan politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet, idet arbejdsgiveren, henset til arten af dennes aktiviteter eller den sammenhæng, hvori de indgår, ville blive udsat for ugunstige konsekvenser.
- 68 Som det blev anført i nærværende doms præmis 60, skal det endvidere fremhæves, at en intern regel såsom den, der er omhandlet i hovedsagen, for ikke at blive kvalificeret som indirekte forskelsbehandling også skal være egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af arbejdsgiverens neutralitetspolitik, hvilket forudsætter, at denne politik reelt forfølges sammenhængende og systematisk, og at forbuddet mod at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, som denne regel indeholder, er begrænset til det strengt nødvendige (jf. i denne retning dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 40 og 42).
- 69 Sidstnævnte krav forudsætter navnlig, at det for så vidt angår en begrænsning af retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, der er sikret i chartrets artikel 10, stk. 1 – såsom en begrænsning, der indebærer, at en arbejdstager forbydes at efterkomme et krav om at bære et synligt symbol på sin religiøse overbevisning på sin arbejdsplads – efterprøves, at denne begrænsning er strengt nødvendig, henset til de ugunstige konsekvenser, som arbejdsgiveren tilsigter at undgå ved et sådant forbud.
- 70 Henset til det ovenstående skal det andet spørgsmål, litra a), i sag C-804/18 besvares med, at artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, som følger af en intern regel i en virksomhed, der forbyder arbejdstagerne at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, kan være begrundet i arbejdsgiverens ønske om at forfølge en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet i forhold til kunderne eller brugerne, for så vidt som, for det første, denne politik opfylder et reelt behov hos arbejdsgiveren, hvilket det påhviler denne at godtgøre bl.a. under hensyntagen til de berettigede forventninger hos de nævnte kunder eller brugere og de ugunstige konsekvenser, som arbejdsgiveren ville blive udsat for uden en sådan politik, henset til arten af dennes aktiviteter eller den sammenhæng, hvori disse indgår, for det andet, denne ulige behandling er egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af denne neutralitetspolitik, hvilket forudsætter, at denne politik forfølges sammenhængende og systematisk, og, for det tredje, dette forbud er begrænset til det strengt nødvendige, henset til, hvor store og alvorlige de ugunstige konsekvenser, som arbejdsgiveren tilsigter at undgå ved et sådant forbud, reelt er.

Det første spørgsmål i sag C-341/19

- 71 Med det første spørgsmål i sag C-341/19 ønsker den forelæggende ret i denne sag nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, der følger af en intern regel i en virksomhed om forbud mod på arbejdspladsen at bære synlige symboler på politiske, ideologiske

eller religiøse overbevisninger med det formål at sikre en neutralitetspolitik inden for denne virksomhed, kun kan være begrundet, hvis et sådant forbud omfatter alle synlige former for udtryk for politisk, ideologisk eller religiøs overbevisning, eller om det er tilstrækkeligt, at dette forbud er begrænset til iøjnefaldende fladedækkende symboler, når det er gennemført sammenhængende og systematisk.

- 72 I denne henseende bemærkes indledningsvis, at det – selv om dette spørgsmål hviler på en forudsætning om, at der foreligger en indirekte forskelsbehandling – således som bl.a. Europa-Kommissionen har gjort gældende i sit indlæg, der blev indgivet i forbindelse med sag C-341/19, forholder sig således, at en intern regel i en virksomhed, der, som den regel, der er omhandlet i nærværende sag, kun forbyder, at der bæres iøjnefaldende fladedækkende symboler, kan påvirke de personer, der tilhører religiøse, ideologiske og konfessionsløse retninger, som foreskriver, at der skal bæres en beklædningsgenstand eller et iøjnefaldende symbol, såsom en hovedbeklædning, mere alvorligt.
- 73 Som det blev anført i nærværende doms præmis 52, skal en ulige behandling, der følger af en bestemmelse eller en praksis, som er støttet på et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med den beskyttede grund, i det foreliggende tilfælde religion eller tro, anses for at være støttet direkte på denne grund. I de tilfælde, hvor kriteriet om at bære iøjnefaldende fladedækkende symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger er uadskilleligt forbundet med en eller flere bestemte religioner eller trosretninger, vil et forbud, som en arbejdsgiver har fastsat for sine ansatte mod at bære disse symboler på grundlag af et sådant kriterium få til følge, at visse arbejdstagere vil blive behandlet ringere end andre på grund af deres religion eller deres tro, og at der derfor kan konstateres en direkte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.
- 74 Såfremt det alligevel ikke kan konstateres, at der foreligger en sådan direkte forskelsbehandling, bemærkes, at en ulige behandling som den, som den forelæggende ret har beskrevet, i overensstemmelse med dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), vil være en indirekte forskelsbehandling som omhandlet i dette direktivs artikel 2, stk. 2, litra b), hvis det blev godtgjort, at den faktisk fører til en særlig ulempe for de personer, der tilhører en bestemt religion eller tro, således som det allerede er blevet anført i nærværende doms præmis 60, medmindre den er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 75 I denne henseende skal det bemærkes, at det fremgår af anmodningen om præjudiciel afgørelse, at den omhandlede foranstaltning har til formål at forhindre sociale konflikter inden for virksomheden, navnlig henset til, at der tidligere har været spændinger i relation til politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger.
- 76 Som det blev fastslået i nærværende doms præmis 63, kan en neutralitetspolitik udgøre et legitimt mål som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78. For at afgøre, om denne politik er tilstrækkelig til objektivt at begrunde en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, skal det, således som det følger af nærværende doms præmis 64, efterprøves, om det opfylder et reelt behov for virksomheden. I denne henseende bemærkes, at både forebyggelse af sociale konflikter og en arbejdsgivers neutrale fremtræden over for kunderne kan svare til et reelt behov for arbejdsgiveren, hvilket denne skal godtgøre. I overensstemmelse med det i nærværende doms præmis 68 og 69 anførte skal det dog også efterprøves, om den interne

regel, der består i at forbyde, at der bæres nogen form for iøjnefaldende fladedækkende symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, er egnet til at sikre det forfulgte mål, og om dette forbud er begrænset til det strengt nødvendige.

- 77 I denne henseende skal det præciseres, at en neutralitetspolitik inden for en virksomhed såsom den, der er omhandlet i det første spørgsmål i sag C-341/19, kun kan forfølges effektivt, hvis det ikke er tilladt synligt at tilkendegive politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, når arbejdstagerne er i kontakt med kunderne eller sammen, eftersom det forhold, at der bæres et tegn, selv hvis det er lille, bringer foranstaltningens egnethed i forhold til at opnå det mål, der angiveligt forfølges, i fare og således rejser tvivl om selve sammenhængen for den nævnte neutralitetspolitik.
- 78 Henset til det ovenstående skal det første spørgsmål, der er forelagt i sag C-341/19, besvares med, at artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, der følger af en intern regel i en virksomhed om forbud mod på arbejdspladsen at bære synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger med det formål at sikre en neutralitetspolitik inden for denne virksomhed, kun kan være begrundet, hvis et sådant forbud omfatter alle synlige former for udtryk for politisk, ideologisk eller religiøs overbevisning. Et forbud, der kun vedrører det forhold, at der bæres iøjnefaldende fladedækkende symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, kan udgøre en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, som under alle omstændigheder ikke kan være begrundet på grundlag af samme bestemmelse.

Det andet spørgsmål, litra b), i sag C-804/18 og det andet spørgsmål, litra b), i sag C-341/19

- 79 Med det andet spørgsmål, litra b), i sag C-804/18, som svarer til det andet spørgsmål, litra b), i sag C-341/19, ønsker Arbeitsgericht Hamburg (arbejdsretten i Hamburg) nærmere bestemt oplyst, om artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de nationale forfatningsmæssige bestemmelser, der beskytter religionsfriheden og trosfriheden, kan tages i betragtning som bestemmelser, der er gunstigere som omhandlet i dette direktivs artikel 8, stk. 1, i forbindelse med efterprøvelsen af, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, er hensigtsmæssig.
- 80 Dette spørgsmål har sin oprindelse i det spørgsmål, der også er blevet rejst af Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager) i sag C-341/19, om, hvorvidt der i forbindelse med efterprøvelsen af, om en intern regel i en virksomhed – såsom den i tvisterne i hovedsagerne omhandlede – er hensigtsmæssig, skal foretages en afvejning af de omtvistede rettigheder og friheder, nærmere bestemt af chartrets artikel 14 og 16 på den ene side og chartrets artikel 10 på den anden side, eller om denne afvejning først skal ske, når denne interne regel anvendes på et særligt tilfælde, f.eks. når en arbejdstager har fået en instruks eller ved dennes afskedigelse. Hvis det skal konkluderes, at de omtvistede rettigheder, som følger af chartret, ikke kan tages i betragtning i forbindelse med den nævnte efterprøvelse, opstår dernæst spørgsmålet, om en national bestemmelse med forfatningsrang, såsom GG's artikel 4, stk. 1 og 2, der beskytter religions- og trosfriheden, kan anses for at udgøre en bestemmelse, som er gunstigere som omhandlet i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 81 Hvad for det første angår spørgsmålet, om der i forbindelse med efterprøvelsen af hensigtsmæssigheden som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 af den begrænsning, der følger af den foranstaltning, der er tilvejebragt for at sikre anvendelsen af en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet, skal tages hensyn til de

forskellige omhandlede rettigheder og friheder, skal det indledningsvis bemærkes, således som Domstolen har fastslået ved fortolkningen af begrebet »religion« som omhandlet i artikel 1 i direktiv 2000/78, at EU-lovgiver i første betragtning til dette direktiv har henvist til de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved 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. EU-lovgiver har i øvrigt i samme betragtning ligeledes henvist til medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for EU-retten. Blandt de rettigheder, der følger af disse fælles traditioner, og som bekræftes i chartret, indgår retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, der er fastsat 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 EMRK's artikel 9, og den har i henhold til chartrets artikel 52, stk. 3, samme betydning og omfang som denne (dom af 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 26 og 27).

- 82 Ved efterprøvelsen af, om den begrænsning, der følger af en foranstaltning, som skal sikre anvendelsen af en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet, er hensigtsmæssig som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78, skal der følgelig tages hensyn til de forskellige omhandlede rettigheder og friheder.
- 83 Det bemærkes herefter, at Domstolen ved efterprøvelsen af, om et forbud, der lignede det, der er omhandlet i tvisterne i hovedsagerne, var nødvendigt, har udtalt, 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 14.3.2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, præmis 43). Da den sag, der lå til grund for denne dom, imidlertid kun omhandlede friheden til at oprette og drive egen virksomhed, som er anerkendt i chartrets artikel 16, skal det konkluderes, at den anden frihed, som Domstolen henviste til i samme dom, var retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, der er omhandlet i samme doms præmis 39.
- 84 Endelig skal det konstateres, at den fortolkning, der således er foretaget af direktiv 2000/78, er i overensstemmelse med Domstolens praksis, idet den gør det muligt at sikre, at når flere traktatsikrede grundlæggende rettigheder og principper er berørt, såsom i det foreliggende tilfælde det princip om ikke-forskelsbehandling, der er fastsat i chartrets artikel 21, og retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed, der er sikret i chartrets artikel 10, på den ene side, og retten for forældre til at sikre sig, at deres børn undervises i overensstemmelse med deres egen religiøse, filosofiske og pædagogiske overbevisning, der er anerkendt i chartrets artikel 14, stk. 3, og friheden til at oprette og drive egen virksomhed, der er anerkendt i chartrets artikel 16, på den anden side, skal vurderingen af, om proportionalitetsprincippet er overholdt, foretages med respekt for den nødvendige forening af de krav, der er forbundet med beskyttelsen af de forskellige rettigheder og principper, og den rette afvejning af dem (jf. i denne retning dom af 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl., C-336/19, EU:C:2020:1031, præmis 65 og den deri nævnte retspraksis).

- 85 Hvad angår de bestemmelser i national lovgivning, der er omhandlet i tvisterne i hovedsagerne, og særligt GG's artikel 4, stk. 1, og det krav, som de indeholder, hvorefter det i en situation som den i disse sager omhandlede påhviler arbejdstageren ikke blot at godtgøre, at denne forfølger et legitimt mål, som kan begrunde en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, men også at godtgøre, at der på tidspunktet for indførelsen af den omhandlede interne regel var eller aktuelt foreligger en tilstrækkelig konkret risiko for, at dette mål skades, såsom en risiko for konkrete problemer inden for virksomheden eller en konkret risiko for tab af indtægt, bemærkes, at et sådant krav indgår i den ramme, der er fastsat ved artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 vedrørende begrundelsen for en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro.
- 86 Hvad for det andet angår spørgsmålet, om en national bestemmelse vedrørende religions- og samvittighedsfrihed kan anses for at være en national bestemmelse, der er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling som omhandlet i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/78, bemærkes, således om det fremgår af titlen på dette direktiv, at dette fastsætter generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som overlader en skønsmargen til medlemsstaterne, 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 retsinstanser, der bl.a. består i at efterprøve, om de foranstaltninger, der træffes på nationalt plan, principielt er begrundede, og om de er forholdsmæssige (jf. i denne retning dom af 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl., C-336/19, EU:C:2020:1031, præmis 67).
- 87 Den ramme, der således er skabt, viser i øvrigt, 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 (jf. analogt dom af 17.12.2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl., C-336/19, EU:C:2020:1031, præmis 47).
- 88 Direktiv 2000/78 gør det følgelig 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.
- 89 Det følger heraf, at der kan tages hensyn til de nationale bestemmelser, der beskytter tanke-, tros- og religionsfriheden som en værdi, som de samtidige demokratiske samfund i en årrække har tillagt større betydning, som bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling som omhandlet i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/78, i forbindelse med efterprøvelsen af det, som udgør en ulige behandling på grund af religion eller tro. Således vil f.eks. nationale bestemmelser, som stiller højere krav til begrundelsen for en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, end artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78, være omfattet af den mulighed, der gives ved denne artikel 8, stk. 1.
- 90 Henset til disse betragtninger skal det andet spørgsmål, litra b), i sag C-804/18 og det andet spørgsmål, litra b), i sag C-341/19 besvares med, at artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, der beskytter religionsfriheden, kan tages i

betragtning som bestemmelser, der er gunstigere som omhandlet i dette direktivs artikel 8, stk. 1, i forbindelse med efterprøvelsen af, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, er hensigtsmæssig.

Det andet spørgsmål, litra a), og det tredje spørgsmål i sag C-341/19

- 91 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål i sag C-341/19 er det uforholdsmæssigt at besvare det andet spørgsmål, litra a), og det tredje spørgsmål i denne sag.

Sagsomkostninger

- 92 Da sagens behandling i forhold til hovedsagernes parter udgør et led i de sager, der verserer for de forelæggende retter, tilkommer det disse 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 (Store Afdeling) for ret:

- 1) Artikel 1 og 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 en virksomheds interne regel, der forbyder arbejdstagerne at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, i forhold til arbejdstagere, der som følge af religiøse krav følger bestemte beklædningsregler, ikke udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i dette direktiv, når denne regel anvendes generelt og udifferentieret.
- 2) Artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, som følger af en intern regel i en virksomhed, der forbyder arbejdstagerne at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, kan være begrundet i arbejdsgiverens ønske om at forfølge en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet i forhold til kunderne eller brugerne, for så vidt som, for det første, denne politik opfylder et reelt behov hos arbejdsgiveren, hvilket det påhviler denne at godtgøre bl.a. under hensyntagen til de berettigede forventninger hos de nævnte kunder eller brugere og de ugunstige konsekvenser, som arbejdsgiveren ville blive udsat for uden en sådan politik, henset til arten af dennes aktiviteter eller den sammenhæng, hvori disse indgår, for det andet, denne ulige behandling er egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af denne neutralitetspolitik, hvilket forudsætter, at denne politik forfølges sammenhængende og systematisk, og, for det tredje, dette forbud er begrænset til det strengt nødvendige, henset til, hvor store og alvorlige de ugunstige konsekvenser, som arbejdsgiveren tilsigter at undgå ved et sådant forbud, reelt er.
- 3) Artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, der følger af en intern regel i en virksomhed om forbud mod på arbejdspladsen at bære synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger med det formål at sikre en neutralitetspolitik inden for denne virksomhed, kun kan være begrundet, hvis et sådant forbud omfatter alle synlige former for udtryk for politisk, ideologisk eller religiøs overbevisning. Et

forbud, der kun vedrører det forhold, at der bæres iøjnefaldende fladedækkende symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, kan udgøre en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, som under alle omstændigheder ikke kan være begrundet på grundlag af samme bestemmelse.

- 4) Artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at nationale bestemmelser, der beskytter religionsfriheden, kan tages i betragtning som bestemmelser, der er gunstigere som omhandlet i dette direktivs artikel 8, stk. 1, i forbindelse med efterprøvelsen af, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, er hensigtsmæssig.**

Underskrifter