



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 — regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav — begreb — ønske fra en kunde om ikke at modtage tjenester fra en arbejdstager, der bærer islamisk hovedtørklæde«

I sag C-188/15,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig) ved afgørelse af 9. april 2015, indgået til Domstolen den 24. april 2015, i sagen

Asma Bougnaoui,

Association de défense des droits de l'homme (ADDH)

mod

Micropole SA, tidligere Micropole Univers SA,

har

DOMSTOLEN (Store Afdeling)

sammensat af præsidenten, K. Lenaerts, vicepræsidenten, A. Tizzano, afdelingsformændene R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, 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: E. Sharpston

justitssekretær: fuldmægtig V. Tourrès,

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

efter at der er afgivet indlæg af:

- Asma Bougnaoui og Association de défense des droits de l'homme (ADDH) ved avocate C. Waquet
- Micropole SA ved avocate D. Célice
- den franske regering ved G. de Bergues, D. Colas og R. Coesme, som befuldmægtigede

* * Processprog: fransk

- den svenske regering ved A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson og L. Swedenborg, som befuldmægtigede
 - Det Forenede Kongeriges regering ved S. Simmons, som befuldmægtiget, bistået af barrister A. Bates
 - Europa-Kommissionen ved D. Martin og M. Van Hoof, som befuldmægtigede,
- og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 13. juli 2016, afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en sag mellem på den ene side Asma Bougnaoui og Association de défense des droits de l'homme (ADDH) (organisation til forsvar for menneskerettighederne, herefter »ADDH«) og på den anden side Micropole SA, tidligere Micropole Univers SA (herefter »Micropole«) vedrørende sidstnævntes afskedigelse af Asma Bougnaoui med den begrundelse, at hun afviste at tage sit islamiske hovedtørklæde af, når hun var på tjenesterejse hos denne virksomheds kunder.

Retsforskrifter

Direktiv 2000/78

- 3 Første, fjerde og treogtyvende betragtning til direktiv 2000/78 lyder således:
 - »(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.

[...]

(23) Under meget begrænsede omstændigheder kan ulige behandling retfærdiggøres, når en relevant egenskab, der vedrører religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, når målet er legitimt, og kravet står i et rimeligt forhold hertil. Sådanne omstændigheder bør medtages i de oplysninger, som medlemsstaterne skal meddele Kommissionen.«

4 Artikel 1 i direktiv 2000/78 bestemmer:

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

5 Direktivets artikel 2, stk. 1 og 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 [...]

[...]«

6 Samme direktivs 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

[...]«

7 Artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 fastsætter:

»Uanset artikel 2, stk. 1 og 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab 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.«

Fransk ret

- 8 Bestemmelserne i direktiv 2000/78 har været genstand for gennemførelse i fransk ret, herunder i artikel L. 1132-1 og L. 1133-1 i code du travail (den arbejdsretlige lovbog) ved loi n° 2008-496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (lov nr. 2008-496 af 27. maj 2008 om forskellige bestemmelser om tilpasning til fællesskabsretten på området for bekæmpelse af forskelsbehandling) (JORF af 28.5.2008, s. 8801).
- 9 Artikel L. 1121-1 i code du travail (den arbejdsretlige lovbog) bestemmer:
- »Ingen må begrænse personlige rettigheder eller individuelle eller kollektive friheder med en restriktion, som ikke er begrundet i karakteren af den opgave, der skal udføres, og som ikke står i rimeligt forhold til det forfulgte mål.«
- 10 Artikel L. 1132-1 i den arbejdsretlige lovbog, i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen, fastsatte:
- »Ingen må udelukkes fra en rekrutteringsprocedure, fra adgang til praktik eller uddannelse i virksomheden, ingen ansat må pålægges sanktioner, afskediges eller gøres til genstand for direkte eller indirekte forskelsbehandling som defineret i artikel 1 i lov nr. 2008-496 af 27. maj 2008 om forskellige bestemmelser om tilpasning til fællesskabsretten på området for bekæmpelse af forskelsbehandling, navnlig med hensyn til løn som omhandlet i artikel L. 3221-3, overskudsdeling, medarbejderaktier, efteruddannelse, opnormering, ansættelsessted, certificering, klassificering, forfremmelse, forflyttelse eller kontraktforlængelse på grund af oprindelse, køn, vandel, seksuel orientering, alder, [...], politiske anskuelser, fagforeningsaktiviteter eller aktiviteter som arbejdstagerrepræsentant, religiøs overbevisning, fysisk udseende, efternavn eller på grund af helbredstilstand eller handicap.«
- 11 Den arbejdsretlige lovbogs artikel L. 1133-1 har følgende ordlyd:
- »Artikel L. 1132-1 er ikke til hinder for ulige behandling, som er baseret på et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.«
- 12 Den arbejdsretlige lovbogs artikel L. 1321-3, i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen, bestemte:
- »Arbejdspladsens interne regler må ikke indeholde:
- 1) bestemmelser, som er i strid med love og bekendtgørelser eller vilkår i kollektive overenskomster og aftaler, som finder anvendelse i virksomheden eller bedriften
 - 2) bestemmelser, som fastsætter restriktioner af personlige rettigheder eller individuelle eller kollektive friheder, som ikke er begrundet i karakteren af den opgave, der skal udføres, og som ikke står i rimeligt forhold til det forfulgte mål
 - 3) bestemmelser, der forskelsbehandler ansatte med samme erhvervsmæssige kompetence i forbindelse med deres ansættelse og arbejde på grund af oprindelse, køn, vandel, seksuel orientering, alder, [...], politiske anskuelser, fagforeningsaktiviteter eller aktiviteter som arbejdstagerrepræsentant, religiøs overbevisning, fysisk udseende, efternavn eller på grund af helbredstilstand eller handicap.«

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

13 Det fremgår af oplysningerne i sagens akter som forelagt for Domstolen, at Asma Bougnaoui i oktober 2007 forud for hendes ansættelse i den private virksomhed Micropole på en messe for studerende mødte en af virksomhedens repræsentanter, der oplyste hende om, at den omstændighed at bære islamisk hovedtørklæde ville kunne udgøre et problem i forbindelse med kontakten til selskabets kunder. Da Asma Bougnaoui den 4. februar 2008 mødte op hos Micropole for at påbegynde et praktikophold i forbindelse med afslutningen af hendes studier, bar hun en enkel bandana. Efterfølgende bar hun islamisk hovedtørklæde på arbejdspladsen. Efter praktikopholdets afslutning blev hun fra den 15. juli 2008 ansat hos Micropole som projektingeniør i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

14 Den 15. juni 2009 blev Asma Bougnaoui indkaldt til et møde om eventuel afskedigelse, og hun blev efterfølgende afskediget ved skrivelse af 22. juni 2009, hvoraf fremgik følgende:

»[...] I forbindelse med Deres arbejde har De deltaget i løsningen af opgaver for vores kunder.

Vi bad Dem besøge vores kunde [...] den 15. maj i år på [dennes] hjemsted [...]. Efter dette besøg oplyste kunden os om, at den omstændighed, at De bærer tørklæde, hvilket De gør hver dag, havde generet en række af kundens medarbejdere. Kunden bad ligeledes om, at der »ikke bliver båret tørklæde næste gang«.

Ved Deres ansættelse i vores virksomhed og under Deres møder med Deres operationelle leder [...] og den ansættelsesansvarlige [...] blev spørgsmålet om brug af tørklæde meget klart taget op over for Dem. Vi præciserede, at vi fuldt ud respekterer princippet om meningsfrihed og den enkeltes religiøse overbevisning, men at De ikke, når De har intern og ekstern kontakt med virksomhedens kunder, kan bære tørklæde under alle omstændigheder. Af hensyn til virksomheden og dens udvikling er vi over for vores kunder forpligtet til at sikre, at der udvises tilbageholdenhed i forbindelse med vores ansattes tilkendegivelse af personlige valg.

På vores møde den 17. juni i år gentog vi dette nødvendige princip om den fornødne neutralitet, som vi bad Dem udvise over for vores kunder. Vi spurgte Dem endnu en gang, om De kunne acceptere disse krav i forbindelse med udøvelsen af Deres arbejde og dermed acceptere ikke at bære tørklæde, og De svarede benægtende på dette spørgsmål.

Vi mener, at disse omstændigheder af ovennævnte grunde berettiger, at Deres ansættelsesforhold bringes til ophør. Da Deres holdning umuliggør Deres fortsatte arbejde for virksomheden, eftersom De på grund af forhold, der kan tilskrives Dem selv, ikke kan fortsætte leveringen af ydelser hos vores kunder, kan De ikke arbejde i opsigelsesperioden. Da det skyldes Deres egne forhold, at De ikke kan arbejde i opsigelsesperioden, vil De ikke modtage løn i opsigelsesperioden.

Vi beklager denne situation, da Deres faglige kompetencer og Deres potentiale havde givet os forhåbninger om et langvarigt samarbejde.«

15 Asma Bougnaoui fandt, at denne afskedigelse var udtryk for forskelsbehandling og anlagde den 8. september 2009 sag ved conseil des prud'hommes de Paris (arbejdsret i Paris, Frankrig). Denne ret fastslog ved dom af 4. maj 2011, at Micropole skulle betale en erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden, idet Micropole ikke i sin afskedigelsesskrivelse over for Asma Bougnaoui havde oplyst grovheden af den foreholdte fejl og frifandt i øvrigt Micropole med den begrundelse, at begrænsningen af Asma Bougnaouis frihed til at bære islamisk tørklæde var berettiget på grund af hendes kontakt til virksomhedens kunder og var rimelig i forhold til det af Micropole forfulgte mål om at bevare sit image og ikke støde kundernes overbevisninger.

- 16 Asma Bougnaoui iværksatte med støtte fra ADDH appel til prøvelse af denne dom ved cour d'appel de Paris (appeldomstol i Paris, Frankrig). Denne stadfæstede ved dom af 18. april 2013 arbejdsrettens dom. Appeldomstolen fastslog bl.a., at afskedigelsen af Asma Bougnaoui ikke udgjorde forskelsbehandling på grund af den ansattes religiøse overbevisning, idet det fortsat var tilladt hende at give udtryk for sin overbevisning inden for virksomheden, og at afskedigelsen var begrundet i en legitim begrænsning under hensyn til virksomhedens interesser, når den ansattes udøvelse af friheden til at udøve sin religiøse overbevisning gik ud over virksomhedens grænser og blev synlig for virksomhedens kunder uden hensyn til disses opfattelse, hvilket udgjorde et indgreb i andres rettigheder.
- 17 Asma Bougnaoui og ADDH iværksatte appel ved Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig) til prøvelse af dommen af 18. april 2013. De gjorde for denne domstol gældende, at cour d'appel de Paris (appeldomstol i Paris) bl.a. havde tilsidesat artikel L. 1121-1, L. 1321-3 og L. 1132-1 i den arbejdsretlige lovbog. Begrænsningerne i den religiøse frihed skal nemlig være begrundet i karakteren af den opgave, der skal udføres, og være baseret på et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil. Det forhold, at en ansat i en privat virksomhed bærer islamisk tørklæde i forbindelse med kontakten med kunder, krænker ikke en andens rettigheder eller tro, og den gene, som kunderne i en erhvervsvirksomhed angiveligt har været udsat for blot ved synet af et symbol på et religiøst tilhørsforhold, eller kundernes sensibilitet, udgør hverken et gyldigt eller legitimt kriterium, der ikke har noget at gøre med forskelsbehandling, som gør det berettiget at lade den nævnte virksomheds økonomiske eller kommercielle interesser gå forud for en ansats grundlæggende religionsfrihed.
- 18 Afdelingen for sociale sager ved Cour de cassation (kassationsdomstol), hvor sagsøgerne i hovedsagen har iværksat appel, har bemærket, at Domstolen i dom af 10. juli 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), har begrænset sig til at fastslå, at den omstændighed, at en arbejdsgiver offentligt erklærer, at han ikke vil ansætte personer af en bestemt etnisk oprindelse eller race, udgør direkte forskelsbehandling i forbindelse med ansættelsen som omhandlet i Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EFT 2000, L 180, s. 22), men at Domstolen ikke udtalte sig om, hvorvidt artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at et ønske fra en af arbejdsgiverens kunder om ikke længere, af en af de grunde, der er omhandlet i det sidstnævnte direktiv, at modtage denne arbejdsgivers tjenesteydelser fra en af dennes medarbejdere, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves.
- 19 Cour de cassation (kassationsdomstol) har på denne baggrund besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »Skal bestemmelserne i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 fortolkes således, at en rådgivende it-virksomheds kundes ønske om ikke længere at modtage denne virksomheds it-ydelser fra en medarbejder, en projektingeniør, der bærer et islamisk tørklæde, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves?«

Om anmodningen om genåbning af den mundtlige forhandling

- 20 Efter generaladvokatens fremsættelse af forslaget til afgørelse indgav Micropole den 18. november 2016 en anmodning om genåbning af den mundtlige forhandling i henhold til artikel 83 i Domstolens procesreglement.

- 21 Til støtte for denne anmodning anførte Micropole, at Domstolen burde gøres bekendt med dette selskabs bemærkninger efter fremsættelsen af det nævnte forslag til afgørelse, og at det ønskede at fremlægge supplerende oplysninger for Domstolen.
- 22 I denne henseende bemærkes, at Domstolen i overensstemmelse med procesreglementets artikel 83 til enhver tid, efter at have hørt generaladvokaten, ved kendelse kan bestemme, at retsforhandlingernes mundtlige del skal genåbnes, navnlig hvis den finder, at sagen er utilstrækkeligt oplyst, eller såfremt sagen bør afgøres på grundlag af et argument, der ikke har været drøftet af de parter eller de berørte, som er omfattet af artikel 23 i statuten for Den Europæiske Unions Domstol.
- 23 Efter at have hørt generaladvokaten er Domstolen af den opfattelse, at den i det foreliggende tilfælde har alle de oplysninger til rådighed, som er nødvendige, for at den kan træffe afgørelse i den foreliggende sag, og at sagen ikke skal afgøres på grundlag af et argument, som ikke er blevet drøftet for Domstolen.
- 24 Følgelig må Micropols anmodning om genåbning af den mundtlige forhandling forkastes.

Om det præjudicielle spørgsmål

- 25 Den forelæggende ret ønsker med sit spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønske om ikke længere at modtage tjenesteydelser fra den pågældende arbejdsgivers medarbejder, der bærer islamisk hovedtørklæde, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i denne bestemmelse.
- 26 For det første bemærkes, at det fremgår af artikel 1 i direktiv 2000/78, at formålet med dette 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.
- 27 Hvad angår begrebet »religion«, der fremgår af dette direktivs artikel 1, bemærkes, at direktivet ikke indeholder nogen definition af det nævnte begreb.
- 28 Ikke desto mindre har EU-lovgiver 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.
- 29 EU-lovgiver har 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 Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), indgår retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed 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.

- 30 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.
- 31 For det andet må det konstateres, at forelæggelsesafgørelsen ikke gør det muligt at vide, om spørgsmålet fra den forelæggende ret er baseret på en konstatering af en ulige behandling direkte på grund af religion eller tro eller på en konstatering af en ulige behandling indirekte på grundlag af sådanne kriterier.
- 32 I denne henseende gælder, at såfremt afskedigelsen af Asma Bougnaoui har været begrundet i manglende overholdelse af en intern regel, der var gældende i denne virksomhed, om forbud mod at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger, og såfremt det fremgår, at denne tilsyneladende neutrale regel reelt stiller personer med en bestemt religion eller tro, såsom Asma Bougnaoui, særlig ufordelagtigt, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at undersøge, må det konkluderes, at der foreligger en ulige behandling indirekte på grund af religion eller tro som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78 (jf. i denne retning dom af dags dato, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, præmis 30 og 34).
- 33 En sådan ulige behandling indebærer imidlertid i henhold til artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 ikke indirekte forskelsbehandling, såfremt den er objektivt begrundet i et legitimt mål, såsom Micropols gennemførelse af en politik om neutralitet over for virksomhedens kunder, og såfremt midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige (jf. i denne retning dom af dags dato, *G4S Secure solutions*, C-157/15, præmis 35-43).
- 34 I tilfælde af, at afskedigelsen af Asma Bougnaoui derimod ikke er begrundet i eksistensen af en intern regel som den, der er omhandlet i denne doms præmis 32, skal det undersøges, således som den forelæggende rets spørgsmål opfordrer til, om en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønske om ikke længere at modtage tjenester fra en medarbejder, der som Asma Bougnaoui er blevet udsendt af denne arbejdsgiver til den pågældende kunde, og som bærer islamisk hovedtørklæde, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 35 Ifølge ordlyden af denne bestemmelse kan medlemsstaterne i denne henseende bestemme, at ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i nævnte direktivs artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab 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.
- 36 Det tilkommer således medlemsstaterne i givet fald at fastsætte, at en ulige behandling, som er baseret på en egenskab, der har forbindelse med en eller flere af de i samme direktivs artikel 1 anførte grunde, ikke udgør forskelsbehandling. Dette synes at være tilfældet i den foreliggende sag i medfør af artikel L. 1133-1 i code du travail (den arbejdsretlige lovbog), hvilket det imidlertid tilkommer den forelæggende ret at undersøge.
- 37 Med denne præcisering bemærkes, at Domstolen flere gange har fastslået, at det følger af artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78, at det er en egenskab, som er knyttet til begrundelsen for den ulige behandling, som skal udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, og ikke begrundelsen i sig selv (jf. dom af 12.1.2010, *Wolf*, C-229/08, EU:C:2010:3, præmis 35, af 13.9.2011, *Prigge m.fl.*, C-447/09, EU:C:2011:573, præmis 66, af 13.11.2014, *Vital Pérez*, C-416/13, EU:C:2014:2371, præmis 36, og af 15.11.2016, *Salaberria Sorondo*, C-258/15, EU:C:2016:873, præmis 33).

- 38 Det skal desuden påpeges, at det i overensstemmelse med 23. betragtning til direktiv 2000/78 kun er under meget begrænsede omstændigheder, at en egenskab, der vedrører bl.a. religion, kan udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav.
- 39 Det skal ligeledes påpeges, at den omhandlede egenskab i henhold til artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 kun kan udgøre et sådant krav »på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves«.
- 40 Det følger af disse forskellige præciseringer, at begrebet »regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav« som omhandlet i denne bestemmelse henviser til et krav, der er objektivt begrundet i karakteren af eller den sammenhæng, hvori de omhandlede erhvervsaktiviteter udøves. Begrebet omfatter derimod ikke subjektive hensyn såsom arbejdsgiverens vilje til at tage hensyn til en kundes særlige ønsker.
- 41 Det af den forelæggende ret forelagte spørgsmål skal følgelig besvares med, at artikel 4, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønsker om ikke længere at modtage tjenesteydelser fra den pågældende arbejdsgivers medarbejder, der bærer islamisk hovedtørklæde, ikke kan anses for at udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i denne bestemmelse.

Sagens omkostninger

- 42 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 4, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønsker om ikke længere at modtage tjenesteydelser fra den pågældende arbejdsgivers medarbejder, der bærer islamisk hovedtørklæde, ikke kan anses for at udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i denne bestemmelse.

Underskrifter