



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

15 juli 2021 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Verbod van discriminatie op grond van religie of overtuiging – Interne regel van een particuliere onderneming die het zichtbaar dragen van enig politiek, levensbeschouwelijk of religieus teken of het dragen van grote, opvallende politieke, levensbeschouwelijke of religieuze tekens op het werk verbiedt – Directe of indirecte discriminatie – Evenredigheid – Afweging tussen de godsdienstvrijheid en andere grondrechten – Rechtmatigheid van het neutraliteitsbeleid van de werkgever – Noodzaak om het bestaan van een economisch nadeel voor de werkgever aan te tonen”

In de gevoegde zaken C-804/18 en C-341/19,

betreffende twee verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Arbeitsgericht Hamburg (arbeidsrechter in eerste aanleg Hamburg, Duitsland) (C-804/18) en het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidzaken, Duitsland) (C-341/19), bij beslissingen van 21 november 2018 en 30 januari 2019, ingekomen bij het Hof op respectievelijk 20 december 2018 en 30 april 2019, in de procedures

IX

tegen

WABE eV (C-804/18),

en

MH Müller Handels GmbH

tegen

MJ (C-341/19),

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, R. Silva de Lapuerta, vicepresident, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra en A. Kumin, kamerpresidenten, T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (rapporteur), P. G. Xuereb, L. S. Rossi en I. Jarukaitis, rechters,

* Procestaal: Duits.

advocaat-generaal: A. Rantos,

griffier: D. Dittert, hoofd van een administratieve eenheid,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 24 november 2020,

gelet op de opmerkingen van:

- IX, vertegenwoordigd door K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- WABE eV, vertegenwoordigd door C. Hoppe, Rechtsanwalt,
- MH Müller Handels GmbH, vertegenwoordigd door F. Werner, Rechtsanwalt,
- MJ, vertegenwoordigd door G. Sendelbeck, Rechtsanwalt,
- de Griekse regering, vertegenwoordigd door E. M. Mamouna en K. Boskovits als gemachtigden,
- de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna als gemachtigde,
- de Zweedse regering, vertegenwoordigd door H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg en A. Falk als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann, M. Van Hoof en C. Valero als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 25 februari 2021,

het navolgende

Arrest

- 1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging van artikel 2, lid 1 en lid 2, onder a) en b), artikel 4, lid 1, en artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16), en de artikelen 10 en 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).
- 2 Het verzoek om een prejudiciële beslissing in zaak C-804/18 is ingediend in het kader van een geding tussen IX en haar werkgever, WABE eV (hierna: „WABE”), een in Duitsland geregistreerde vereniging die een groot aantal kinderdagverblijven exploiteert, over het feit dat IX tijdelijk is geschorst omdat zij geen gevolg wilde geven aan het door WABE aan haar werknemers opgelegde verbod op het dragen van zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging op het werk bij contacten met ouders of kinderen.

- 3 Het verzoek om een prejudiciële beslissing in zaak C-341/19 is ingediend in het kader van een geding tussen MH Müller Handels GmbH (hierna: „MH”), een vennootschap die een drogisterijketen exploiteert op het Duitse grondgebied, en haar werknemer, MJ, over de rechtmatigheid van de aanmaning van MH om op het werk geen grote, opvallende politieke, levensbeschouwelijke of religieuze tekens te dragen.

Toepasselijke bepalingen

Richtlijn 2000/78

- 4 De overwegingen 1, 4, 11 en 12 van richtlijn 2000/78 luiden als volgt:

„(1) Overeenkomstig artikel 6 [VEU] is de Europese Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, [dat op 4 november 1950 te Rome is ondertekend], en zoals die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het [Unierecht].

[...]

(4) Gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.

[...]

(11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het [VWEU] ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.

(12) Daartoe dient in de gehele [Unie] elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden te zijn. [...]

5 Artikel 1 van deze richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

6 Artikel 2 van deze richtlijn luidt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) ‚directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
- b) ‚indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt:
 - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...]

[...]

5. Deze richtlijn laat de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.”

7 Artikel 3 van die richtlijn bepaalt in lid 1:

„Binnen de grenzen van de aan de [Unie] verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]”

8 Artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/78 luidt:

„De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.”

Duits recht

GG

- 9 Artikel 4 van het Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (grondwet van de Bondsrepubliek Duitsland) van 23 mei 1949 (BGBl. 1949 I, blz. 1; hierna: „GG”) bepaalt in de leden 1 en 2:

„(1) De vrijheid van geloof en geweten en de vrijheid om religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen te belijden, zijn onschendbaar.

(2) De ongestoorde godsdienstuitoefening wordt gewaarborgd.”

- 10 Artikel 6 GG bepaalt in lid 2:

„De verzorging en de opvoeding van kinderen behoren tot het natuurlijke recht van de ouders en vormen een verplichting die primair op hen rust. De overheid waakt over de uitoefening daarvan.”

- 11 Artikel 7 GG bepaalt in de leden 1 tot en met 3:

„1. Het gehele schoolwezen staat onder toezicht van de staat.

2. De personen die het ouderlijk gezag of de voogdij over kinderen hebben, zijn bevoegd te beslissen of kinderen deelnemen aan godsdienstonderwijs.

3. Godsdienstonderwijs behoort op openbare scholen met uitzondering van de niet-confessionele scholen tot de reguliere vakken. Onverminderd het toezichtrecht van de staat wordt godsdienstonderwijs in overeenstemming met de beginselen van de religieuze gemeenschappen gegeven. Geen enkele leraar mag tegen zijn wil in worden verplicht om godsdienstonderwijs te geven.”

- 12 Artikel 12 GG luidt:

„(1) Elke Duitser heeft het recht vrijelijk zijn beroep, zijn werk en zijn opleidingsplaats te kiezen. De uitoefening van een beroep kan bij of krachtens een wet zijn geregeld.

[...]”

AGG

- 13 Het Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (wet op gelijke behandeling) van 14 augustus 2006 (BGBl. 2006 I, blz. 1897; hierna: „AGG”) strekt ertoe richtlijn 2000/78 om te zetten in Duits recht.

- 14 § 1 AGG zet het doel van deze wet uiteen en luidt:

„Deze wet heeft tot doel elke benadeling op grond van ras, etnische herkomst, geslacht, godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te voorkomen of op te heffen.”

15 § 2, lid 1, AGG bepaalt:

„Discriminatie op basis van een van de in § 1 genoemde gronden is krachtens de onderhavige wet verboden met betrekking tot:

1. de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

2. de voorwaarden voor arbeid en beroep, met inbegrip van de beloning en de ontslagvoorwaarden, met name in individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten, en de maatregelen die worden genomen bij de uitvoering en de beëindiging van de arbeidsverhouding en bij bevordering;

[...]”

16 § 3, AGG bepaalt in de leden 1 en 2:

„1. Er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand op een van de in § 1 genoemde gronden ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Met betrekking tot § 2, lid 1, punten 1 tot en met 4, is er ook sprake van directe discriminatie op grond van geslacht wanneer een vrouw wegens zwangerschap of zwangerschapsverlof ongunstiger wordt behandeld.

2. Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen op een van de in § 1 genoemde gronden in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.”

17 § 7 AGG, leden 1 tot en met 3, luidt:

„1. Werknemers mogen op geen van de in § 1 genoemde gronden worden gediscrimineerd; dit verbod geldt ook wanneer de discriminerende persoon bij die discriminatie enkel veronderstelt dat er sprake is van een van de in § 1 genoemde gronden.

2. Bepalingen in overeenkomsten die het discriminatieverbod in de zin van lid 1 schenden, zijn nietig.

3. Een discriminatie zoals bedoeld in lid 1 door werkgevers of werknemers vormt een schending van contractuele verplichtingen.”

18 § 8, AGG bepaalt in lid 1:

„Een verschil in behandeling op basis van een van de in § 1 genoemde redenen is toegestaan indien deze reden wegens de aard van de beroepsactiviteit of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.”

19 § 15 AGG luidt:

„1. In geval van schending van het discriminatieverbod moet de werkgever de daardoor veroorzaakte schade vergoeden. Dit geldt niet indien de werkgever niet aansprakelijk is voor de schending van het verbod.

2. Wanneer de schade geen vermogensschade is, kan de werknemer een passende financiële schadeloosstelling vorderen. Ingeval de werknemer niet in dienst wordt genomen, mag de schadeloosstelling niet meer bedragen dan drie maanden salaris indien de werknemer ook bij een niet door benadeling gekenmerkte selectieprocedure niet zou zijn aangesteld.

3. Indien een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, heeft de werkgever alleen een verplichting tot schadeloosstelling wanneer hij opzettelijk of met grove nalatigheid heeft gehandeld.”

Burgerlijk wetboek

20 Volgens § 134 van het Bürgerliche Gesetzbuch (burgerlijk wetboek) is „[e]lke juridische handeling die indruist tegen een wettelijk verbod [...] nietig, tenzij de wet anders bepaalt”.

GewO

21 § 106 van de Gewerbeordnung (wet tot regeling van ambacht, handel en industrie; hierna: „GewO”) luidt als volgt:

„De werkgever kan de inhoud, plaats en tijd van de te verrichten werkzaamheden in redelijkheid naar eigen inzicht nader bepalen, voor zover deze arbeidsvoorwaarden niet zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, in bepalingen van een bedrijfsakkoord of van een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of in wettelijke bepalingen. Dit geldt ook ten aanzien van de orde en het gedrag van de werknemers binnen het bedrijf. Bij de uitoefening van zijn discretionaire bevoegdheid dient de werkgever ook rekening te houden met beperkingen van de werknemer.”

Hoofdingen en prejudiciële vragen

Zaak C-804/18

22 WABE exploiteert een groot aantal kinderdagverblijven in Duitsland, waar in totaal meer dan 600 werknemers in dienst zijn en ongeveer 3 500 kinderen worden opgevangen. Zij stelt zich neutraal op ten opzichte van politieke partijen en geloofsgemeenschappen.

23 Blijkens het verzoek om een prejudiciële beslissing in deze zaak volgt WABE in haar dagelijks werk de adviezen voor onderwijs en opvoeding van kinderen in dagverblijven van de stad Hamburg (Duitsland), die in maart 2012 zijn gepubliceerd door het Bureau voor arbeid, sociale aangelegenheden, gezin en integratie van de stad Hamburg, en onderschrijft zij deze adviezen volledig. Daarin valt onder meer te lezen dat „[a]lle kinderdagverblijven [...] de taak [hebben] principiële ethische vragen alsmede religieuze en andere levensbeschouwingen als onderdeel van de leefomgeving van kinderen te behandelen en inzichtelijk te maken. Kinderdagverblijven bieden kinderen daarom de ruimte om zich bezig te houden met vragen die de zin van het leven raken,

zoals vreugde en verdriet, gezondheid en ziekte, gerechtigheid en onrechtvaardigheid, schuld en mislukking, vrede en ruzie alsmede met de vraag naar God. Zij stimuleren de kinderen om hun gevoelens en overtuigingen met betrekking tot deze vragen te uiten. De mogelijkheid om nieuwsgierig en onderzoekend bezig te zijn met deze vragen leidt ertoe dat de inhoud en tradities van de binnen de groep kinderen vertegenwoordigde religieuze en culturele opvattingen worden besproken. Op deze wijze worden waardering en respect ten opzichte van andere religies, culturen en levensbeschouwingen ontwikkeld. Het bezig zijn met deze vragen ondersteunt het kind in zijn zelfbeeld en bij het beleven van een functionerende maatschappij. Hierbij hoort ook dat de kinderen in de loop van het jaar bij een bepaalde godsdienst behorende feesten kunnen meebeleven en actief daaraan kunnen vormgeven. Bij de kennismaking met andere religies komen kinderen in aanraking met verschillende vormen van bezinning, geloof en spiritualiteit”.

24 IX is orthopedagogisch verzorgster en is sinds 2014 werkzaam bij WABE. Begin 2016 heeft zij besloten een islamitische hoofddoek te dragen. Van 15 oktober 2016 tot en met 30 mei 2018 was zij met ouderschapsverlof.

25 In maart 2018 heeft WABE voor haar vestigingen de „dienstinstructie voor de naleving van het neutraliteitsgebod” vastgesteld, waarvan IX op 31 mei 2018 kennis heeft genomen. Daarin staat onder meer te lezen dat WABE „niet verbonden [is] aan een bepaalde godsdienst en [...] uitdrukkelijk voorstander [is] van diversiteit op het gebied van godsdienst en cultuur. Om een individuele en vrije ontwikkeling van de kinderen ten aanzien van godsdienst, levensbeschouwing en politiek te waarborgen, zijn de medewerkers [...] verplicht het geldende neutraliteitsgebod strikt in acht te nemen ten aanzien van ouders, kinderen en derden. Het door [WABE] in dat verband gevoerde beleid is gericht op politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit. Met uitzondering van onderwijzend personeel, zijn de verplichtingen in verband met het neutraliteitsgebod niet van toepassing op medewerkers van WABE die op het hoofdkantoor werkzaam zijn, aangezien zij geen contact met de kinderen of de ouders hebben. In dit verband gelden de volgende regelingen als „beginselen voor de concrete inachtneming van het neutraliteitsgebod op de werkplek:

- medewerkers onthouden zich op de werkplek van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze uitingen tegenover ouders, kinderen en derden;
- medewerkers dragen bij contact met ouders, kinderen en derden op de werkplek geen zichtbare tekens van hun politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging;
- medewerkers geven op de werkplek jegens ouders, kinderen en derden geen uitdrukking aan daaruit voortvloeiende rituelen”.

26 In het door WABE opgestelde informatieblad over het neutraliteitsgebod wordt op de vraag of een christelijk kruis, een islamitische hoofddoek of een joodse kipa mag worden gedragen, het volgende antwoord gegeven:

„Nee; aangezien de kinderen met betrekking tot een godsdienst niet mogen worden beïnvloed door de pedagogisch medewerkers, is dit niet toegestaan. De bewuste keuze voor door een godsdienst of levensbeschouwing bepaalde kleding is in strijd met het neutraliteitsgebod”.

27 Op 1 juni 2018 is IX komen werken met een islamitische hoofddoek. Zij heeft geweigerd haar hoofddoek af te doen, waarna de directrice van het kinderdagverblijf haar tijdelijk heeft geschorst.

- 28 Op 4 juni 2018 is IX wederom met haar islamitische hoofddoek op het werk verschenen. Daarop heeft zij diezelfde dag een waarschuwing ontvangen wegens het dragen van de hoofddoek op 1 juni 2018 en is haar verzocht om, gezien het neutraliteitsgebod, haar werkzaamheden voortaan zonder hoofddoek te verrichten. IX heeft opnieuw geweigerd haar hoofddoek af te nemen, en is naar huis gestuurd en tijdelijk geschorst. Zij heeft diezelfde dag nog een tweede waarschuwing ontvangen.
- 29 In dezelfde periode heeft WABE ervoor gezorgd dat een werkneemster die een halsketting met een kruis droeg, die ketting afdeed.
- 30 IX heeft bij de verwijzende rechter beroep ingesteld en hem verzocht om WABE ertoe te veroordelen de waarschuwing over het dragen van de islamitische hoofddoek uit haar persoonsdossier te verwijderen. Zij betoogt ter ondersteuning van haar beroep ten eerste dat het verbod op het zichtbaar dragen van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze tekens – ondanks het algemene karakter ervan – rechtstreeks doelt op het dragen van de islamitische hoofddoek en dus directe discriminatie vormt, ten tweede dat het verbod enkel vrouwen treft en dus ook moet worden getoetst aan het verbod van discriminatie op grond van geslacht, en ten derde dat het verbod veeleer vrouwen met een migratieachtergrond treft en dus ook discriminatie op grond van etnische herkomst kan opleveren. Bovendien heeft het Bundesverfassungsgericht (federaal grondwettelijk hof, Duitsland) geoordeeld dat een verbod op het dragen van de islamitische hoofddoek op het werk en met name in een kinderdagverblijf een zware aantasting vormt van de vrijheid van geloof en overtuiging en slechts kan toegestaan zijn indien het op een aangetoond, concreet gevaar steunt. Tot slot kan het arrest van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), niet in de weg staan aan het verzoek tot verwijdering van die aanmaningen. Het Hof heeft daarin immers slechts Unierechtelijke minimumnormen vastgesteld, zodat de in Duitsland door de rechtspraak van het Bundesverfassungsgericht inzake artikel 4, lid 1, GG en § 8 AGG gerealiseerde bescherming tegen discriminatie niet mag worden afgezwakt.
- 31 WABE verzoekt de verwijzende rechter het beroep te verwerpen. Zij voert ter ondersteuning daarvan onder meer aan dat de interne regel die voorziet in een verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, levensbeschouwelijk of religieus teken in overeenstemming is met § 106, eerste volzin, GewO juncto § 7, leden 1 tot en met 3, AGG en dat deze nationale bepalingen moeten worden uitgelegd conform het Unierecht. Uit het arrest van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), blijkt dat een particuliere werkgever in de onderneming een neutraliteitsbeleid mag nastreven zolang hij dit coherent en systematisch doet en beperkt tot de werknemers die contact hebben met klanten. Er is geen sprake van indirecte discriminatie indien de betrokken bepaling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals de wens van de werkgever om naar de klant toe een neutraliteitsbeleid te voeren, en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. Dit is volgens WABE in casu het geval. IX kan trouwens niet worden overgeplaatst naar een post zonder contact met de kinderen en de ouders, aangezien zij daarvoor niet opgeleid of gekwalificeerd is. Met het arrest van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), heeft het Hof zich definitief uitgesproken over de kwestie van de afweging van de grondrechten van het Handvest in het geval van een door een werkgever opgelegd neutraliteitsgebod. Aangezien § 3, lid 2, AGG dient ter uitvoering van het Unierecht, is een andere weging van de vrijheid van godsdienst door Duitse rechterlijke instanties – zoals die van het Bundesverfassungsgericht – niet mogelijk zonder dat inbreuk wordt gemaakt op de voorrang van het Unierecht en het beginsel van Unierechtconforme uitlegging. Als bovendien wordt aangenomen dat een concreet gevaar of economisch nadeel moet worden aangetoond om

de godsdienstvrijheid te beperken, dan is in casu het bewijs hiervoor geleverd. Uit de berichten van verzoekster in het hoofdgeding op haar persoonlijke pagina van een sociaal netwerk blijkt namelijk dat zij derden gericht en bewust wilde beïnvloeden met haar houding.

- 32 Op basis van deze argumenten is de verwijzende rechter van mening dat IX mogelijk direct gediscrimineerd is op grond van godsdienst in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 omdat haar nadelige behandeling, namelijk het krijgen van een aanmaning, verband houdt met het beschermde kenmerk godsdienst.
- 33 Ingeval er geen directe discriminatie is, wenst de verwijzende rechter te vernemen of een neutraliteitsbeleid van een onderneming indirecte discriminatie op grond van religie of zelfs van geslacht kan opleveren, gelet op het feit dat het verbod in het hoofdgeding in de overgrote meerderheid van de gevallen vrouwen treft. Hij vraagt zich in dit kader af of een verschil in behandeling op grond van godsdienst en/of geslacht kan worden gerechtvaardigd door een neutraliteitsbeleid dat wordt gevoerd om aan de wensen van de klant te voldoen. In het geval van een indirect op godsdienst gebaseerd verschil in behandeling wenst de verwijzende rechter voorts te vernemen of hij de criteria in artikel 4, lid 1, GG als gunstiger bepaling in de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/78 mag meewegen bij de beoordeling van het passend karakter van een dergelijk verschil in behandeling.
- 34 Derhalve heeft het Arbeitsgericht Hamburg (arbeidsrechter in eerste aanleg Hamburg, Duitsland) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Vormt een eenzijdige instructie van de werkgever die het dragen van ieder zichtbaar teken van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen verbiedt, voor werknemers die vanwege religieuze bedekkingsgeboden bepaalde kledingvoorschriften opvolgen, een directe discriminatie op grond van godsdienst in de zin van artikel 2, lid 1, en lid 2, onder a), van richtlijn [2000/78]?
- 2) Vormt een eenzijdige instructie van de werkgever die het dragen van ieder zichtbaar teken van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen verbiedt, voor een werkneemster die, omdat zij moslim is, een hoofddoek draagt, een indirecte discriminatie op grond van godsdienst en/of geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, en lid 2, onder b), van richtlijn [2000/78]?
- Inzonderheid:
- a) Kan volgens richtlijn [2000/78] een [indirecte] discriminatie op grond van godsdienst en/of geslacht ook dan worden gerechtvaardigd met de subjectieve wens van de werkgever om een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit na te streven, als de werkgever daarmee wil voldoen aan de subjectieve wensen van zijn klanten?
- b) Verzetten richtlijn [2000/78] en/of het grondrecht van de vrijheid van ondernemerschap in de zin van artikel 16 van het [Handvest] met het oog op artikel 8, lid 1, van richtlijn [2000/78] zich tegen een nationale regeling op grond waarvan voor de bescherming van het grondrecht van de vrijheid van godsdienst een verbod op religieuze kledij niet reeds kan worden gerechtvaardigd met een abstract gevaar van aantasting van de neutraliteit van de werkgever, maar slechts met een voldoende concreet gevaar, in het bijzonder de concrete dreiging van een economisch nadeel voor de werkgever of een betrokken derde?”

Zaak C-341/19

- 35 MJ is sinds 2002 als verkoopadviseur en caissière in dienst bij een van de filialen van MH. Sinds 2014 draagt zij een islamitische hoofddoek. Aangezien zij niet is ingegaan op het verzoek van MH om haar hoofddoek op het werk af te doen, is zij naar een andere post overgeplaatst waar zij haar hoofddoek wel kon dragen. In juni 2016 heeft MH haar opnieuw gevraagd de hoofddoek af te doen. MJ heeft dit geweigerd, en is daarop naar huis gestuurd. In juli 2016 heeft zij van MH een aanmaning gekregen om op het werk te verschijnen zonder grote, opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging.
- 36 MJ heeft bij de nationale rechterlijke instanties beroep ingesteld om de ongeldigheid van deze aanmaning te doen vaststellen en schadevergoeding te verkrijgen. Zij heeft zich daarbij beroepen op haar door de GG beschermde godsdienstvrijheid en aangevoerd dat het neutraliteitsbeleid dat MH wenst te voeren, niet onvoorwaardelijk voorrang heeft boven de godsdienstvrijheid en moet worden beoordeeld op zijn evenredigheid. MH heeft betoogd dat sinds juli 2016 in al haar filialen de interne richtlijn geldt dat het dragen van grote, opvallende politieke, levensbeschouwelijke of religieuze tekens op het werk verboden is (hierna: „interne richtlijn”). Deze richtlijn is bedoeld om de neutraliteit binnen de onderneming te bewaren en op die manier conflicten tussen werknemers te voorkomen. In het verleden hebben zich al verschillende keren conflicten tussen werknemers voorgedaan die te wijten waren aan verschillen in religie en cultuur.
- 37 MJ heeft van die rechterlijke instanties gelijk gekregen, waarna MH beroep in *Revision* heeft ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), waar zij onder meer heeft aangevoerd dat uit het arrest van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), blijkt dat er geen concreet economisch nadeel of een daling van het aantal klanten hoeft te worden aangetoond om een verbod op het uiten van overtuigingen te kunnen handhaven. Het Hof heeft dus een groter gewicht toegekend aan de door artikel 16 van het Handvest beschermde vrijheid van ondernemerschap dan aan de vrijheid van godsdienst. De toepassing van de door het nationale recht beschermde grondrechten kan niet tot een andere uitkomst leiden.
- 38 De verwijzende rechter is van oordeel dat hij, om het bij hem aanhangige geding te kunnen beslechten, de door MH aan MJ gerichte aanmaning en de interne richtlijn op hun rechtmatigheid dient te toetsen aan de beperkingen die § 106, eerste volzin, GewO stelt aan het recht van een werkgever om instructies te geven. Zo zal hij in de eerste plaats moeten onderzoeken of de aanmaning en de interne richtlijn waarop deze gebaseerd is, een ongelijke behandeling in de zin van § 3 AGG opleveren en of deze ongelijkheid een verboden discriminatie vormt. Ingeval de aanmaning in overeenstemming is met het bestaande rechtskader moet deze in de tweede plaats *ex aequo et bono* worden beoordeeld, wat volgens de verwijzende rechter een afweging van tegenstrijdige belangen vereist, waarbij onder meer rekening moet worden gehouden met het grondwettelijk en wetgevend kader, de algemene beginselen van evenredigheid en geschiktheid en de gebruiken. Bij deze beoordeling moeten alle bijzondere omstandigheden van het hoofdgeding in aanmerking worden genomen.
- 39 De verwijzende rechter is in casu van oordeel dat de interne richtlijn van MH, die naar haar aard een algemene regel is, een indirect op godsdienst gebaseerde ongelijke behandeling oplevert in de zin van § 3, lid 2, AGG en artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78. MJ wordt immers specifiek gediscrimineerd op een van de in § 1 AGG genoemde gronden, aangezien agnosten minder vaak dan personen met een bepaalde religie of overtuiging, in het openbaar hun overtuiging tonen door middel van kleding, juwelen of andere tekens. Om te bepalen of deze

ongelijke behandeling een verboden indirecte discriminatie in de zin van § 3, lid 2, AGG vormt, moet evenwel nog worden nagegaan of enkel een volledig verbod op elke zichtbare uiting van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging geschikt is om het doel te bereiken dat door een neutraliteitsbeleid in de onderneming wordt nagestreefd, dan wel of een verbod op grote, opvallende tekens, zoals in het hoofdgeding, daartoe volstaat, mits het coherent en systematisch wordt toegepast. Volgens de verwijzende rechter bieden de rechtspraak van het Hof en meer in het bijzonder de arresten van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), en 14 maart 2017, Bougnaoui en ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), daar geen antwoord op.

- 40 Indien zou blijken dat laatstgenoemde beperking volstaat, rijst volgens de verwijzende rechter de vraag of het verbod in het hoofdgeding, dat noodzakelijk lijkt, ook passend is in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78. Hij vraagt zich in dit verband af of bij de beoordeling van het passend karakter van dit verbod een afweging moet worden gemaakt tussen de rechten in artikel 16 van het Handvest en die in artikel 10 daarvan, dan wel of deze afweging pas moet worden gemaakt op het moment dat de algemene regel wordt toegepast op het individuele geval, bijvoorbeeld wanneer een werknemer een instructie krijgt of wordt ontslagen. Indien moet worden geoordeeld dat de conflicterende rechten uit het Handvest en het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: „EVRM”) niet kunnen worden meegewogen bij de beoordeling of het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verbod in strikte zin passend is, rijst dan ook de vraag of een door een nationale grondwettelijke bepaling beschermd recht, met name de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging die door § 4, leden 1 en 2, GG wordt beschermd, kan worden gezien als een gunstiger regeling in de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 41 Tot slot moet nog worden uitgemaakt of het Unierecht, in casu artikel 16 van het Handvest, uitsluit dat bij het onderzoek naar de geldigheid van een instructie van een werkgever rekening kan worden gehouden met de door het nationale recht gewaarborgde grondrechten. De vraag is met name of een particulier, zoals een werkgever, artikel 16 van het Handvest kan inroepen in een geschil tussen uitsluitend particulieren.
- 42 Derhalve heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Kan een vastgestelde indirecte discriminatie op grond van godsdienst in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn [2000/78] die voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming, alleen dan passend zijn wanneer volgens deze regel het dragen van alle zichtbare tekens – en niet alleen van opvallende grote tekens – van religieuze, politieke of levensbeschouwelijke overtuiging verboden is?
- 2) Indien de eerste vraag ontkennend wordt beantwoord:
- a) Moet artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn [2000/78] aldus worden uitgelegd dat de in artikel 10 van het Handvest en in artikel 9 EVRM vervatte rechten mogen worden meegewogen bij de beoordeling of een vastgestelde indirecte discriminatie op grond van godsdienst passend is wanneer deze discriminatie voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die het dragen van opvallende grote tekens van religieuze, politieke of levensbeschouwelijke overtuiging verbiedt?

b) Moet artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn [2000/78] aldus worden uitgelegd dat nationale regelingen met grondwettelijke status die de godsdienstvrijheid beschermen, als gunstiger bepalingen in de zin van artikel 8, lid 1, van deze richtlijn mogen worden meegewogen bij de beoordeling of een vastgestelde indirecte discriminatie op grond van godsdienst passend is wanneer deze discriminatie voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die het dragen van opvallende grote tekens van religieuze, politieke of levensbeschouwelijke overtuiging verbiedt?

3) Indien de vragen 2 a) en 2 b) ontkennend worden beantwoord:

Moeten nationale regelingen met grondwettelijke status die de godsdienstvrijheid beschermen, op grond van het primaire Unierecht buiten toepassing blijven bij de toetsing van een instructie op basis van een interne regel van een particuliere onderneming die het dragen van opvallende grote tekens van religieuze, politieke of levensbeschouwelijke overtuiging verbiedt, ook wanneer het primaire Unierecht, bijvoorbeeld artikel 16 van het Handvest, nationale wetgevingen en praktijken erkent?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag in zaak C-804/18,

- 43 Met zijn eerste vraag in zaak C-804/18 wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging in de zin van deze richtlijn vormt voor werknemers die wegens religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften volgen.
- 44 Ter beantwoording van deze vraag zij eraan herinnerd dat richtlijn 2000/78 volgens artikel 1 tot doel heeft om met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling kan worden toegepast. Volgens artikel 2, lid 1, van deze richtlijn „wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 [van deze richtlijn] genoemde gronden”. Artikel 2, lid 2, onder a), van deze richtlijn preciseert dat er voor de toepassing van lid 1 directe discriminatie is wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden, waaronder godsdienst of overtuiging.
- 45 Wat het begrip „godsdienst” in de zin van artikel 1 van richtlijn 2000/78 betreft, heeft het Hof reeds geoordeeld dat het aldus moet worden uitgelegd dat het zowel betrekking heeft op het forum internum, dit is het feit een religieuze overtuiging te hebben, als het forum externum, dat wil zeggen de belijdenis in het openbaar van een godsdienstige overtuiging (arrest van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punt 28). Deze uitlegging geldt ook voor hetzelfde begrip dat gebruikt wordt in artikel 10, lid 1, van het Handvest (zie in die zin arrest van 17 december 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België e.a., C-336/19, EU:C:2020:1031, punt 52).

- 46 Het dragen van tekens of kleding om een godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen, valt onder de „vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst”, die wordt beschermd door artikel 10 van het Handvest. Het staat niet aan het Hof om de inhoud zelf van religieuze geboden te beoordelen.
- 47 Daaraan moet worden toegevoegd dat artikel 1 van richtlijn 2000/78 godsdienst en overtuiging op dezelfde lijn zet, net als artikel 19 VWEU, waarin staat dat de Uniewetgever passende maatregelen kan nemen om discriminatie op grond van onder meer „godsdienst of overtuiging” te bestrijden, of als artikel 21 van het Handvest, waarin „godsdienst of overtuiging” als een van de discriminatiegronden wordt genoemd. Derhalve moeten de termen „godsdienst” en „overtuiging” voor de toepassing van richtlijn 2000/78 als twee kanten van dezelfde discriminatiegrond worden gezien. Zoals uit artikel 21 van het Handvest blijkt, moet godsdienst of overtuiging als discriminatiegrond worden onderscheiden van „politieke of andere denkbeelden” en omvat deze dus zowel godsdienstige overtuigingen als levensbeschouwelijke of spirituele overtuigingen.
- 48 Ook moet worden toegevoegd dat het recht op vrijheid van geweten en van godsdienst, dat in artikel 10, lid 1, van het Handvest is neergelegd en dat integraal deel uitmaakt van de relevante context om richtlijn 2000/78 uit te leggen, correspondeert met het recht dat wordt gewaarborgd in artikel 9 EVRM en overeenkomstig artikel 52, lid 3, van het Handvest dezelfde inhoud en reikwijdte heeft (arrest van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punt 27). Volgens de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: „EHRM”) is het recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, dat is neergelegd in artikel 9 EVRM, „een van de fundamentele van een ‚democratische samenleving’ in de zin van [dit] verdrag” en vormt het „in de religieuze dimensie ervan een van de belangrijkste elementen die gelovigen helpen hun identiteit en opvatting over het leven te vormen” en „een kostbaar goed voor atheïsten, agnosten, sceptici en onverschilligen”, doordat het bijdraagt tot het – door de eeuwen heen moeizaam verworven – pluralisme, dat onverbrekkelijk samenhangt met een dergelijke samenleving” (EHRM, 15 februari 2001, *Dahlab tegen Zwitserland*, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).
- 49 Voorts blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat uit de formulering en de context van artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/78 – waarin wordt verwezen naar discriminatie „op basis van” een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden alsook naar een ongunstiger behandeling „op basis van” een van deze gronden, en waarin de termen „een ander” en „andere personen” worden gebruikt – niet kan worden afgeleid dat, wat de in artikel 1 genoemde beschermde grond – godsdienst of overtuiging – betreft, het in deze richtlijn neergelegde discriminatieverbod beperkt is tot verschillen in behandeling tussen personen met en personen zonder een bepaalde godsdienst of overtuiging. Uit genoemde uitdrukking „op basis van” volgt daarentegen dat discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging in de zin van die richtlijn alleen kan worden vastgesteld wanneer de betrokken ongunstiger behandeling of het betrokken nadeel wordt ondervonden op grond van de godsdienst of overtuiging (zie in die zin arrest van 26 januari 2021, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, punten 29 en 30).
- 50 Het door richtlijn 2000/78 nagestreefde doel pleit er trouwens voor om artikel 2, leden 1 en 2, van deze richtlijn aldus uit te leggen dat de kring van personen ten aanzien van wie een vergelijking kan worden gemaakt om discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging in de zin van deze richtlijn vast te stellen, niet wordt beperkt tot personen die geen bepaalde godsdienst of

overtuiging aanhangen (zie in die zin arrest van 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punt 31).

- 51 Zoals uit punt 44 van het onderhavige arrest blijkt, heeft richtlijn 2000/78 immers overeenkomstig artikel 1 en blijkens zowel de titel en de considerans als de inhoud en de strekking van deze richtlijn tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van onder meer godsdienst of overtuiging zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden, door eenieder een doeltreffende bescherming tegen discriminatie op onder meer deze grond te bieden (arrest van 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punt 32).
- 52 Wat meer bepaald de vraag betreft of een interne regel van een particuliere onderneming volgens welke het verboden is op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging oplevert in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78, heeft het Hof reeds geoordeeld dat een dergelijke regel niet een dergelijke discriminatie oplevert wanneer deze zonder onderscheid voor alle uitingen van dergelijke overtuigingen geldt en alle werknemers van de onderneming op dezelfde wijze behandelt door hen op algemene en niet-gedifferentieerde wijze met name te verplichten zich neutraal te kleden, wat het dragen van dergelijke tekens uitsluit (arrest van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punten 30 en 32). Aangezien iedereen hetzij een godsdienst hetzij een overtuiging kan hebben, creëert een dergelijke regel, voor zover die op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast, geen verschil in behandeling op grond van een criterium dat onlosmakelijk met godsdienst of overtuiging verbonden is (zie naar analogie, wat discriminatie op grond van handicap betreft, arrest van 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punt 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 53 Zoals de advocaat-generaal in punt 54 van zijn conclusie heeft opgemerkt, wordt aan deze vaststelling niet afgedaan door het feit dat bepaalde werknemers religieuze geboden volgen die hen verplichten bepaalde kleding te dragen. Hoewel een interne regel als die bedoeld in punt 52 van het onderhavige arrest uiteraard in het bijzonder onaangenaam kan zijn voor dergelijke werknemers, doet dit niet af aan de vaststelling in het vorige punt dat die regel, die uiting geeft aan een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit van de werkgever, in beginsel geen verschil in behandeling van werknemers creëert op basis van een criterium dat onlosmakelijk verbonden is met godsdienst of overtuiging in de zin van artikel 1 van richtlijn 2000/78.
- 54 Uit de elementen van het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt dat WABE ook heeft geëist – en verkregen – dat een werkneemster die een religieus kruis droeg, dit teken afdeed, zodat het er op het eerste gezicht op lijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel binnen WABE zonder enig onderscheid op IX is toegepast. Bijgevolg kan niet worden geoordeeld dat IX op grond van haar religieuze overtuiging direct is gediscrimineerd in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78. Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om de nodige feitelijke beoordelingen te verrichten en om uit te maken of de interne regel van WABE op algemene en niet-gedifferentieerde wijze is toegepast op al haar werknemers.

55 Gelet op deze overwegingen dient op de eerste vraag in zaak C-804/18 te worden geantwoord dat artikel 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 aldus moeten worden uitgelegd dat een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, voor werknemers die vanwege religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften opvolgen, geen directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging in de zin van deze richtlijn vormt, wanneer die regel op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast.

Tweede vraag, onder a), in zaak C-804/18

56 Met zijn tweede vraag, onder a), in zaak C-804/18 wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat een indirect op godsdienst en/of geslacht gebaseerd verschil in behandeling als gevolg van een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, kan worden gerechtvaardigd door de wens van de werkgever om een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te voeren ten aanzien van zijn klanten of gebruikers om aan hun legitieme verwachtingen te voldoen.

57 Meteen moet worden opgemerkt dat deze vraag berust op de constatering van de verwijzende rechter dat de interne regel die in zaak C-804/18 aan de orde is, volgens welke werknemers van WABE die contact hebben met ouders of kinderen, geen zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging mogen dragen, in de praktijk bepaalde godsdiensten méér dan andere en meer vrouwen dan mannen treft.

58 Wat om te beginnen het bestaan van indirecte discriminatie op grond van geslacht betreft, dat in die vraag wordt aangeroerd, moet in navolging van de advocaat-generaal in punt 59 van zijn conclusie worden vastgesteld dat deze discriminatiegrond buiten de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt – de enige Unierechtelijke handeling waarnaar in die vraag wordt verwezen. Er is dan ook geen reden om te onderzoeken of dergelijke discriminatie aanwezig is.

59 Betreffende de vraag of er sprake is van een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78, zij eraan herinnerd dat een dergelijk verschil bestaat indien vaststaat dat de in een regel opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld (arrest van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punt 34). Hoewel het aan de verwijzende rechter staat om dit na te gaan, moet op basis van zijn vaststellingen worden opgemerkt dat de regel in zaak C-804/18 statistisch gezien bijna enkel vrouwelijke werknemers treft die wegens hun islamitische geloofsovertuiging een hoofddoek dragen, zodat het Hof ervan uitgaat dat deze regel een indirect op godsdienst gebaseerd verschil in behandeling creëert.

60 Wat betreft de vraag of een indirect op godsdienst gebaseerd verschil in behandeling kan worden gerechtvaardigd door de wens van de werkgever om op het werk een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te voeren teneinde rekening te houden met de verwachtingen van zijn klanten of gebruikers, zij eraan herinnerd dat een dergelijk verschil in behandeling volgens artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 verboden is, tenzij de daaraan ten grondslag liggende bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Bijgevolg vormt een verschil in behandeling als bedoeld in de tweede vraag, onder a), in zaak

C-804/18 geen indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 indien het objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (zie in die zin arrest van 14 maart 2017, Bougnaoui en ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, punt 33).

- 61 In dit verband moeten de begrippen „legitiem doel” en „passende en noodzakelijke middelen voor het bereiken daarvan” strikt worden uitgelegd (zie in die zin en naar analogie arrest van 16 juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punt 112).
- 62 Richtlijn 2000/78 concretiseert immers, op het gebied waarop zij betrekking heeft, het thans in artikel 21 van het Handvest neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie (arrest van 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punt 33). In overweging 4 van deze richtlijn wordt eraan herinnerd dat gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie als universeel recht wordt erkend door verschillende internationale verdragen, en uit de overwegingen 11 en 12 daarvan blijkt dat de Uniewetgever er rekening mee heeft willen houden dat discriminatie op grond van onder meer godsdienst of overtuiging de verwezenlijking van de doelstellingen van het VWEU kan ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsook de verwezenlijking van de doelstelling om de Unie als een ruimte van vrijheid, veiligheid en recht te ontwikkelen, en dat in de gehele Unie elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging op de door deze richtlijn bestreken terreinen verboden moet zijn.
- 63 Wat dienaangaande de voorwaarde van een legitiem doel betreft, kan de wens van een werkgever om in relaties met zowel publieke als particuliere klanten blijk te geven van een beleid van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze neutraliteit, als legitiem worden beschouwd. De wens van een werkgever om ten aanzien van klanten blijk te geven van neutraliteit, houdt immers verband met de in artikel 16 van het Handvest erkende vrijheid van ondernemerschap, en is, in beginsel, legitiem, met name wanneer de werkgever bij het nastreven van die doelstelling alleen de werknemers betreft die worden verondersteld contact te hebben met zijn klanten (zie in die zin arrest van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punten 37 en 38).
- 64 Dit gezegd zijnde is de wens alleen van een werkgever om een neutraliteitsbeleid te voeren, hoewel op zich een legitiem doel, als zodanig niet voldoende om een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling objectief te rechtvaardigen. De rechtvaardiging kan slechts objectief zijn indien er sprake is van een werkelijke behoefte van die werkgever, waarbij het aan hem staat om dit aan te tonen.
- 65 In die omstandigheden kan bij de vraag of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging en dus van een werkelijke behoefte van de werkgever, ten eerste rekening worden gehouden met inzonderheid de rechten en de legitieme verwachtingen van de klanten of gebruikers. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het in artikel 14 van het Handvest erkende recht van ouders om te verzekeren dat hun kinderen worden opgevoed en onderwezen in overeenstemming met hun godsdienstige, levensbeschouwelijke en opvoedkundige overtuiging, en hun wens dat hun kinderen worden omringd door personen die in hun contacten met de kinderen hun religie of overtuiging niet uiten, dit met name om „een individuele en vrije ontwikkeling van de kinderen ten aanzien van godsdienst, levensbeschouwing en politiek te waarborgen” zoals in de dienstinstructie van WABE te lezen staat.

- 66 Dergelijke situaties moeten echter worden onderscheiden van onder meer de zaak die heeft geleid tot het arrest van 14 maart 2017, Bougnaoui en ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), waarin een werknemer werd ontslagen na een klacht van een klant en zonder dat de onderneming een interne regel had die het dragen van zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging verbood, en de zaak die heeft geleid tot het arrest van 10 juli 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), waarin discriminatoire eisen van klanten beweerdelijk directe discriminatie op grond van ras of etnische afkomst veroorzaakten.
- 67 Ten tweede is het bij de vraag of er voor de werkgever een werkelijke behoefte bestaat in de zin van punt 64 van het onderhavige arrest van bijzonder belang dat hij het bewijs levert dat zijn vrijheid van ondernemerschap, die in artikel 16 van het Handvest wordt erkend, zonder zo'n beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit zou worden aangetast omdat hij, gezien de aard of de context van zijn activiteiten, nadelige gevolgen zou ondervinden.
- 68 Benadrukt moet nog worden dat, zoals er in punt 60 van het onderhavige arrest aan is herinnerd, een interne regel zoals die in het hoofdgeding enkel aan de kwalificatie van indirecte discriminatie ontkomt indien hij ook geschikt is om de goede toepassing van het neutraliteitsbeleid van de werkgever te verzekeren, wat veronderstelt dat het beleid daadwerkelijk coherent en systematisch wordt nagestreefd en dat het verbod op het dragen van zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is (zie in die zin arrest van 14 maart 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punten 40 en 42).
- 69 Laatstgenoemd vereiste houdt met name in dat wordt nagegaan of de beperking van de door artikel 10 van het Handvest gewaarborgde vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, waarvan sprake is wanneer een werknemer wordt verboden zich op het werk te houden aan een gebod om een zichtbaar teken van zijn religieuze overtuiging te dragen, strikt noodzakelijk lijkt in vergelijking met de nadelige gevolgen die de werkgever met het verbod tracht te vermijden.
- 70 Gelet op het voorgaande dient op de tweede vraag, onder a), in zaak C-804/18 te worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling als gevolg van een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, kan worden gerechtvaardigd door de wens van de werkgever om ten aanzien van klanten of gebruikers een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te voeren, op voorwaarde dat: 1) het beleid beantwoordt aan een werkelijke behoefte van de werkgever, hetgeen hij dient aan te tonen aan de hand van onder meer de legitieme verwachtingen van zijn klanten of gebruikers en de nadelige gevolgen die hij, gezien de aard of de context van zijn activiteiten, zonder dat beleid zou ondervinden; 2) het verschil in behandeling geschikt is om een goede toepassing van het neutraliteitsbeleid te verzekeren, wat veronderstelt dat het beleid coherent en systematisch wordt nagestreefd, en 3) het verbod niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is gezien de ware omvang en ernst van de nadelige gevolgen die de werkgever met het verbod tracht te vermijden.

Eerste vraag in zaak C-341/19

- 71 Met zijn eerste vraag in zaak C-341/19 wenst de verwijzende rechter van die zaak in wezen te vernemen of artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging als gevolg van een interne regel van een onderneming volgens welke het verboden is op het werk zichtbare tekens van politieke,

levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, met de bedoeling in de onderneming een beleid van neutraliteit te garanderen, alleen kan worden gerechtvaardigd indien dit verbod voor elke zichtbare uitingsvorm van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging geldt, of ook dan kan worden gerechtvaardigd indien het verbod enkel voor grote, opvallende tekens geldt maar wel coherent en systematisch wordt toegepast.

- 72 Dienaangaande zij er meteen op gewezen dat er in deze vraag weliswaar wordt uitgegaan van indirecte discriminatie, maar dat, zoals met name de Europese Commissie in haar schriftelijke opmerkingen in zaak C-341/19 heeft aangevoerd, een interne regel van een onderneming die, zoals in het hoofdgeding, enkel het dragen van grote, opvallende tekens verbiedt, niettemin nadeliger kan zijn voor personen van religieuze, levensbeschouwelijke en niet-confessionele stromingen die een groot kledingstuk of teken voorschrijven, zoals een hoofddekseel.
- 73 Zoals in punt 52 van dit arrest in herinnering is gebracht, moet een ongelijke behandeling die voortvloeit uit een bepaling of praktijk die steunt op een onlosmakelijk met een beschermde grond verbonden criterium – in casu godsdienst of overtuiging – worden geacht direct op die grond te steunen. Wanneer het criterium van het dragen van grote, opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging onlosmakelijk verbonden is met een of meer bepaalde godsdiensten of overtuigingen, heeft het door de werkgever aan zijn werknemers op basis van dat criterium opgelegd verbod om die tekens te dragen tot gevolg dat bepaalde werknemers wegens hun godsdienst of overtuiging minder gunstig dan andere worden behandeld en dat er dus sprake is van directe discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78.
- 74 Indien desalniettemin moet worden vastgesteld dat er geen sprake is van een dergelijke discriminatie, zij eraan herinnerd dat indien wordt aangetoond dat een verschil in behandeling als bedoeld door de verwijzende rechter in feite bijzonder nadelig is voor personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, dit verschil in behandeling volgens artikel 2, lid 2, onder b), i), van deze richtlijn indirecte discriminatie vormt in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), zoals in punt 60 van dit arrest reeds is aangegeven, tenzij het objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.
- 75 Dienaangaande zij erop gewezen dat uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt dat de betrokken maatregel bedoeld is om sociale conflicten binnen de onderneming te vermijden, met name gelet op het feit dat zich in het verleden reeds spanningen hebben voorgedaan rond politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen.
- 76 Zoals in punt 63 van dit arrest is geconstateerd, kan een neutraliteitsbeleid een objectief doel zijn in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78. Om uit te maken of een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling objectief kan worden gerechtvaardigd door dit beleid alleen, moet, zoals uit punt 64 van dit arrest voortvloeit, worden nagegaan of het beantwoordt aan een werkelijke behoefte van de onderneming. In dit verband moet worden opgemerkt dat zowel het vermijden van sociale conflicten als een neutrale opstelling naar klanten toe, een werkelijke behoefte van de werkgever kan zijn, waarbij het aan hem staat om dit aan te tonen. Overeenkomstig de punten 68 en 69 van dit arrest moet evenwel ook nog worden nagegaan of de interne regel volgens welke geen grote, opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging mogen worden gedragen, geschikt is om het nagestreefde doel te bereiken en of het verbod niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is.

- 77 Wat dat betreft moet worden gepreciseerd dat een neutraliteitsbeleid binnen een onderneming zoals het beleid in de eerste vraag van zaak C-341/19 alleen doeltreffend kan zijn indien bij contacten tussen werknemers en klanten of tussen werknemers onderling geen enkele zichtbare uiting van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging is toegestaan: elk teken – zelfs een klein – ondermijnt de geschiktheid van de maatregel om de vermeende doelstelling te bereiken en dus de coherentie zelf van het neutraliteitsbeleid.
- 78 Gelet op een en ander dient op de eerste vraag van zaak C-341/19 te worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging als gevolg van een interne regel van een onderneming volgens welke op het werk geen zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging mogen worden gedragen, met de bedoeling een neutraliteitsbeleid binnen de onderneming te garanderen, enkel kan worden gerechtvaardigd indien het verbod geldt voor elke zichtbare uiting van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging. Een verbod dat enkel geldt voor het dragen van grote, opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging kan directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging opleveren, die in geen geval kan worden gerechtvaardigd op basis van die bepaling.

Tweede vraag, onder b), in zaak C-804/18 en tweede vraag, onder b), in zaak C-341/19

- 79 Met zijn tweede vraag, onder b), in zaak C-804/18, die vergelijkbaar is met de tweede vraag, onder b), in zaak C-341/19, wenst het Arbeitsgericht Hamburg in wezen te vernemen of artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat nationale grondwettelijke bepalingen die de godsdienstvrijheid beschermen, als gunstiger bepalingen in de zin van artikel 8, lid 1, van deze richtlijn mogen worden meegewogen bij de beoordeling of een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling passend is.
- 80 Deze vraag is terug te voeren op de kwestie die ook door het Bundesarbeitsgericht is aangeroerd in zaak C-341/19, namelijk of bij de beoordeling van het passend karakter van een interne regel van een onderneming als die in de hoofdgedingen een afweging moet worden gemaakt tussen de conflicterende rechten en vrijheden van meer bepaald de artikelen 14 en 16 van het Handvest enerzijds en artikel 10 van het Handvest anderzijds, dan wel of deze afweging pas moet worden gemaakt op het moment dat de interne regel op een bepaald geval wordt toegepast, bijvoorbeeld wanneer een werknemer een instructie ontvangt of wordt ontslagen. Indien zou worden vastgesteld dat de conflicterende rechten uit het Handvest niet kunnen worden meegewogen bij deze beoordeling, zou de vraag rijzen of een nationale, grondwettelijke bepaling, zoals § 4, leden 1 en 2, GG, die de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging beschermt, kan worden beschouwd als een gunstiger regeling in de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/78.
- 81 Wat ten eerste de vraag betreft of de verschillende aan de orde zijnde rechten en vrijheden moeten worden meegewogen bij de beoordeling van het passend karakter – in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 – van de beperking die het gevolg is van het feit dat een maatregel wordt ingevoerd om een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te verzekeren, zij er om te beginnen aan herinnerd dat, zoals het Hof heeft vastgesteld bij de uitlegging van het begrip „godsdienst” in de zin van artikel 1 van richtlijn 2000/78, de Uniewetgever in overweging 1 van deze richtlijn heeft verwezen naar de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het EVRM, dat in artikel 9 bepaalt dat eenieder recht heeft op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, waarbij dit recht met name de vrijheid omvat om hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of

overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften. Voorts heeft de Uniewetgever in dezelfde overweging tevens verwezen naar de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten als algemene beginselen van het Unierecht. Een van de uit die gemeenschappelijke tradities voortvloeiende en tevens in het Handvest bevestigde rechten, is het in artikel 10, lid 1, van het Handvest neergelegde recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst. Volgens deze bepaling omvat dit recht de vrijheid om van godsdienst en overtuiging te veranderen en de vrijheid om hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of zijn overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in de praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften. Zoals blijkt uit de toelichtingen bij het Handvest van de grondrechten (PB 2007, C 303, blz. 17), correspondeert het in artikel 10, lid 1, gewaarborgde recht met het recht dat wordt gewaarborgd in artikel 9 van het EVRM en heeft het overeenkomstig artikel 52, lid 3, van het Handvest dezelfde inhoud en reikwijdte (arrest van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punten 26 en 27).

- 82 Derhalve moeten de verschillende rechten en vrijheden in kwestie worden meegewogen bij de beoordeling of de beperking die voortvloeit uit een maatregel die een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit wil verzekeren, passend is in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78.
- 83 Vervolgens heeft het Hof in verband met de noodzakelijkheid van een verbod dat vergelijkbaar was met het verbod in de hoofdgedingen reeds geoordeeld dat het aan de nationale rechterlijke instanties staat om, gelet op alle gegevens van het dossier, rekening te houden met de betrokken belangen en om de beperkingen „van de betrokken vrijheden te begrenzen tot het strikt noodzakelijke” (arrest van 14 maart 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punt 43). Aangezien in de zaak die aan dat arrest ten grondslag lag alleen de vrijheid van ondernemerschap aan de orde was, die wordt erkend in artikel 16 van het Handvest, moet worden vastgesteld dat de andere vrijheid waarover het Hof in dat arrest sprak, de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst was, waarover het in punt 39 van dat arrest ging.
- 84 Tot slot moet worden geconstateerd dat de aldus gekozen uitlegging van richtlijn 2000/78 overeenstemt met de rechtspraak van het Hof aangezien daarmee kan worden verzekerd dat, wanneer verscheidene in de verdragen neergelegde grondrechten en beginselen aan de orde zijn, zoals in casu het non-discriminatiebeginsel van artikel 21 van het Handvest en het recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst van artikel 10 van het Handvest enerzijds en het in artikel 14, lid 3, van het Handvest erkende recht van ouders om te verzekeren dat hun kinderen worden opgevoed en onderwezen in overeenstemming met hun godsdienstige, levensbeschouwelijke en opvoedkundige overtuigingen en de in artikel 16 van het Handvest erkende vrijheid van ondernemerschap anderzijds, bij de beoordeling of het evenredigheidsbeginsel in acht is genomen, de vereisten inzake de bescherming van die verschillende rechten en beginselen met elkaar worden verzoend en een juist evenwicht hiertussen wordt verzekerd (zie in die zin arrest van 17 december 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België e.a.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 85 Wat betreft de nationale bepalingen in de hoofdgedingen, en meer in het bijzonder § 4, lid 1, GG, en het vereiste dat daaruit voortvloeit dat de werkgever in een situatie als in de hoofdgedingen niet alleen moet aantonen dat hij een legitiem doel nastreeft dat een indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging kan rechtvaardigen, maar ook dat er, op het moment dat de interne

regel in kwestie werd ingevoerd of thans, een voldoende concreet risico bestond of bestaat voor afbreuk aan die doelstelling, zoals het risico op daadwerkelijke problemen binnen de onderneming of op inkomstenverlies, moet worden vastgesteld dat een dergelijk vereiste binnen het kader van artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 valt wat betreft de rechtvaardiging van een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling.

- 86 Wat ten tweede de vraag betreft of een nationale bepaling inzake de vrijheid van godsdienst en geweten kan worden beschouwd als een nationale bepaling die gunstiger is voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/78, zij eraan herinnerd dat deze richtlijn, zoals uit de titel ervan blijkt, een algemeen kader voor deze gelijke behandeling in arbeid en beroep instelt, dat de lidstaten een beoordelingsmarge laat, gezien hun diverse benaderingen wat betreft de plaats die zij binnen hun staat aan godsdienst of overtuiging toekennen. De beoordelingsmarge waarover de lidstaten aldus beschikken bij gebrek aan consensus op het niveau van de Unie moet echter gepaard gaan met toezicht door de Unierechter waarbij er met name wordt nagegaan of de op nationaal niveau genomen maatregelen in beginsel gerechtvaardigd en evenredig zijn (zie in die zin arrest van 17 december 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België e.a., C-336/19, EU:C:2020:1031, punt 67).
- 87 Het aldus gecreëerde kader maakt trouwens duidelijk dat de Uniewetgever in richtlijn 2000/78 niet zelf de noodzakelijke afstemming tot stand heeft gebracht tussen de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst en de legitieme doelstellingen die ter rechtvaardiging van een ongelijke behandeling in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), i), van deze richtlijn kunnen worden ingeroepen, maar dit heeft overgelaten aan de lidstaten en hun rechterlijke instanties (zie naar analogie arrest van 17 december 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België e.a., C-336/19, EU:C:2020:1031, punt 47).
- 88 Derhalve biedt richtlijn 2000/78 de mogelijkheid om rekening te houden met de specifieke context van elke lidstaat en om elke lidstaat een beoordelingsmarge toe te kennen in het kader van de noodzakelijke afstemming tussen de verschillende betrokken rechten en belangen, teneinde een juist evenwicht daartussen te verzekeren.
- 89 Hieruit volgt dat nationale bepalingen ter bescherming van de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst als waarde waaraan hedendaagse democratische samenlevingen al vele jaren een groot belang hechten, bij het onderzoek naar wat een verschil in behandeling op grond van godsdienst of overtuiging inhoudt, in aanmerking kunnen worden genomen als bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/78. Zo zouden bijvoorbeeld nationale bepalingen die aan de rechtvaardiging van een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling hogere eisen stellen dan artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78, binnen de door artikel 8, lid 1, geboden mogelijkheid vallen.
- 90 Gelet op deze overwegingen dient op de tweede vraag, onder b), in zaak C-804/18 en op de tweede vraag, onder b), in zaak C-341/19 te worden geantwoord dat artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat nationale bepalingen die de godsdienstvrijheid beschermen, als gunstiger bepalingen in de zin van artikel 8, lid 1, van deze richtlijn mogen worden meegewogen bij de beoordeling of een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling passend is.

Tweede vraag, onder a), en derde vraag in zaak C-341/19

- 91 Gelet op het antwoord op de eerste vraag in zaak C-341/19 hoeven de tweede vraag, onder a), en de derde vraag in diezelfde zaak niet te worden beantwoord.

Kosten

- 92 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

- 1) Artikel 1 en artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moeten aldus worden uitgelegd dat een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, voor werknemers die vanwege religieuze geboden bepaalde kledingvoorschriften opvolgen, geen directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging in de zin van deze richtlijn vormt, wanneer die regel op algemene en niet-gedifferentieerde wijze wordt toegepast.
- 2) Artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling als gevolg van een interne regel van een onderneming die werknemers verbiedt op het werk zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging te dragen, kan worden gerechtvaardigd door de wens van de werkgever om ten aanzien van klanten of gebruikers een beleid van politieke, levensbeschouwelijke en religieuze neutraliteit te voeren, op voorwaarde dat: 1) het beleid beantwoordt aan een werkelijke behoefte van de werkgever, hetgeen hij dient aan te tonen aan de hand van onder meer de legitieme verwachtingen van zijn klanten of gebruikers en de nadelige gevolgen die hij, gezien de aard of de context van zijn activiteiten, zonder dat beleid zou ondervinden; 2) het verschil in behandeling geschikt is om een goede toepassing van het neutraliteitsbeleid te verzekeren, wat veronderstelt dat het beleid coherent en systematisch wordt nagestreefd, en 3) het verbod niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is gezien de ware omvang en ernst van de nadelige gevolgen die de werkgever met het verbod tracht te vermijden.
- 3) Artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging als gevolg van een interne regel van een onderneming volgens welke op het werk geen zichtbare tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging mogen worden gedragen, met de bedoeling een neutraliteitsbeleid binnen de onderneming te garanderen, enkel kan worden gerechtvaardigd indien het verbod geldt voor elke zichtbare uitingvorm van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging. Een verbod dat enkel geldt voor het dragen van grote, opvallende tekens van politieke, levensbeschouwelijke of religieuze overtuiging kan directe discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging opleveren, die in geen geval kan worden gerechtvaardigd op basis van die bepaling.

- 4) Artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat nationale bepalingen die de godsdienstvrijheid beschermen, als gunstiger bepalingen in de zin van artikel 8, lid 1, van deze richtlijn mogen worden meegewogen bij de beoordeling of een indirect op godsdienst of overtuiging gebaseerd verschil in behandeling passend is.**

ondertekeningen