



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 14 mars 2017*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling — Diskriminering på grund av religion eller övertygelse — Ett företags ordningsregler förbjuder arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler — Direkt diskriminering — Föreligger inte — Indirekt diskriminering — En kvinnlig arbetstagare har förbjudits att bära muslimsk huvudduk”

I mål C-157/15,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Hof van Cassatie (Högsta domstolen, Belgien) genom beslut av den 9 mars 2015, som inkom till domstolen den 3 april 2015, i målet

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

mot

G4S Secure Solutions NV,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice ordföranden A. Tizzano, avdelningsordförandena R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras och E. Regan samt domarna A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (referent), K. Jürimäe och C. Lycourgos,

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 mars 2016,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, genom C. Bayart och I. Bosmans, advocaten,
- G4S Secure Solutions NV, genom S. Raets och I. Verhelst, advocaten,

* * Rättegångsspråk: nederländska.

- Belgiens regering, genom L. Van den Broeck och M. Jacobs, båda i egenskap av ombud,
 - Frankrikes regering, genom G. de Bergues, D. Colas och R. Coesme, samtliga i egenskap av ombud,
 - Förenade kungarikets regering, genom J. Kraehling, S. Simmons och C.R. Brodie, samtliga i egenskap av ombud, biträdda av A. Bates, barrister,
 - Europeiska kommissionen, genom G. Wils och D. Martin, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 31 maj 2016 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2.2 a i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum för lika möjligheter och bekämpande av rasism, nedan kallad Centrum), å ena sidan, och G4S Secure Solutions NV (nedan kallat G4S), ett bolag med säte i Belgien, å andra sidan. Målet rör G4S:s förbud för bolagets anställda att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska och religiösa övertygelser och att utföra varje form av ritual som hänförs till dessa övertygelser.

Tillämpliga bestämmelser

Direktiv 2000/78

- 3 I skälen 1 och 4 i direktiv 2000/78 anges följande:

”(1) Enligt artikel 6 i Fördraget om Europeiska unionen bygger Europeiska unionen på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och på rättsstatsprincipen, vilka principer är gemensamma för medlemsstaterna, och unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.

...

(4) Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, i FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.”

4 I artikel 1 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

5 I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,
- b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
 - i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, ...

...

5. Detta direktiv skall inte påverka de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter.”

6 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

...

- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande [uppsägning] och löner.

...”

Belgisk rätt

7 Wet ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (lagen mot diskriminering och om ändring av lagen av den 15 februari 1993 om inrättande av ett Centrum för lika möjligheter och bekämpande av rasism) av den 25 februari 2003 (*Belgisch Staatsblad* av den 17 mars 2003, s. 12844) har bland annat till syfte att införliva bestämmelserna i direktiv 2000/78.

8 I artikel 2.1 i den lagen föreskrivs följande:

”Det föreligger direkt diskriminering om en särbehandling, för vilken det inte finns en objektiv och rimlig motivering, är direkt grundad på kön, tillhörighet till en påstådd ras, hudfärg, börd, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell läggning, civilstånd, födsel, förmögenhet, ålder, religiös eller filosofisk övertygelse, nuvarande eller framtida hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller fysiskt kännetecken.”

9 I artikel 2.2 i lagen föreskrivs följande:

”Det föreligger indirekt diskriminering när en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt i sig har en missgynnande verkan på personer som omfattas av någon av diskrimineringsgrunderna i punkten 1, såvida det inte finns en objektiv och rimlig motivering för bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 10 G4S är ett privat företag som bland annat tillhandahåller receptionstjänster till kunder i både offentlig och privat sektor.
- 11 Samira Achbita är muslim och började arbeta hos G4S som receptionist den 12 februari 2003. Hennes anställning var en tillsvidareanställning. Det fanns vid den tidpunkten en oskriven regel hos G4S enligt vilken arbetstagarna inte på arbetsplatsen fick bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser.
- 12 I april 2006 meddelade Samira Achbita sina överordnade om att hon hädanefter hade för avsikt att bära muslimsk huvudduk på arbetstid.
- 13 Som svar på detta underrättade G4S:s ledning Samira Achbita om att bärandet av en huvudduk inte skulle tolereras, eftersom bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler stred mot den neutralitet företaget hade förbundit sig till.
- 14 Efter att ha varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom meddelade Samira Achbita den 12 maj 2006 sin arbetsgivare om att hon skulle återvända till arbetet den 15 maj och att hon då skulle bära muslimsk huvudduk.
- 15 Den 29 maj 2006 godkände G4S:s företagsråd en ändring av företagets ordningsregler, vilken trädde i kraft den 13 juni 2006. Enligt ändringen ”är det förbjudet för arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser och att utföra varje form av ritual som hänför sig till dessa övertygelser”.
- 16 Samira Achbita sades upp den 12 juni 2006 på grund av hennes ihärdiga och visade vilja att i egenskap av muslim bära muslimsk huvudduk på sin arbetsplats. Hon fick ett avgångsvederlag motsvarande tre månaders lön och de förmåner som hon hade förvärvat enligt anställningsavtalet.
- 17 I anledning av uppsägningen väckte Samira Achbita talan vid Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Arbetsdomstolen i första instans i Antwerpen, Belgien). Arbeidsrechtbank ogillade talan varpå Samira Achbita överklagade detta avgörande till Arbeidshof te Antwerpen (Arbetsdomstolen i andra instans i Antwerpen, Belgien). Sistnämnda domstol ogillade överklagandet, bland annat med hänvisning till att uppsägningen inte kunde anses som omotiverad, eftersom det generella förbudet mot att på arbetsplatsen bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler inte medförde någon direkt diskriminering, och med hänvisning till att det inte förelåg någon uppenbar indirekt diskriminering eller kränkning av individens frihet eller religionsfriheten.

- 18 Arbeidshof te Antwerpen (Arbetsdomstolen i andra instans i Antwerpen) fann, beträffande avsaknaden av direkt diskriminering, att det var utrett att Samira Achbita inte hade sagts upp på grund av sin muslimska tro, utan på grund av att hon framhårdade i att vilja utöva sin tro på ett synligt sätt under arbetstid genom att bära en muslimsk huvudduk. Den bestämmelse i ordningsreglerna som Samira Achbita hade åsidosatt är generellt tillämplig, eftersom den förbjuder samtliga arbetstagare att på arbetsplatsen bära synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser. Det finns ingen omständighet som gör det möjligt att anta att G4S skulle ha agerat mer försonligt gentemot en annan arbetstagare i en jämförbar situation, särskilt gentemot en arbetstagare med andra religiösa eller filosofiska övertygelser som varaktigt hade vägrat att rätta sig efter förbudet.
- 19 Arbeidshof te Antwerpen (Arbetsdomstolen i andra instans i Antwerpen) avfärdade argumentet att det förbud mot att bära synliga symboler för religiösa eller filosofiska övertygelser som G4S hade antagit i sig utgjorde en direkt diskriminering av Samira Achbita i egenskap av troende. Arbeidshof te Antwerpen (Arbetsdomstolen i andra instans i Antwerpen) fann att förbudet inte enbart avsåg bärandet av symboler för religiösa övertygelser, utan även bärandet av symboler för filosofiska övertygelser, och att det sålunda iakttog skyddskriteriet i direktiv 2000/78 i vilket det talas om "religion eller övertygelse".
- 20 Samira Achbita har till stöd för sitt överklagande till Hof van Cassatie (Högsta domstolen, Belgien) bland annat gjort gällande att Arbeidshof te Antwerpen (Arbetsdomstolen i andra instans i Antwerpen) har missförstått begreppen "direkt diskriminering" och "indirekt diskriminering", i den mening som avses i artikel 2.2 i direktiv 2000/78, genom att – med hänvisning till att G4S:s förbud inte riktar sig mot en viss religiös övertygelse och gäller för samtliga arbetstagare – finna att den religiösa övertygelse på vilken förbudet grundar sig utgör ett neutralt kriterium och genom att inte kvalificera förbudet som särbehandling av de arbetstagare som bär muslimsk huvudduk i förhållande till de arbetstagare som inte gör det.
- 21 Mot denna bakgrund beslutade Hof van Cassatie (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:
- "Ska artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 tolkas så, att förbudet mot att i egenskap av muslim bära huvudduk på arbetsplatsen inte medför någon direkt diskriminering när den regel som gäller hos arbetsgivaren innebär ett förbud för samtliga arbetstagare att på arbetsplatsen bära yttre symboler för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser?"

Prövning av tolkningsfrågan

- 22 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att ett förbud mot att bära muslimsk huvudduk, vilket följer av en intern ordningsregel för ett privat företag som generellt förbjuder bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen, utgör direkt diskriminering som är förbjuden enligt direktivet.
- 23 Domstolen konstaterar för det första att det av artikel 1 i direktiv 2000/78 följer att direktivet har till syfte att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna.
- 24 Enligt artikel 2.1 i direktiv 2000/78 "avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1". I artikel 2.2 a i direktivet preciseras att med avseende på tillämpningen av artikel 2.1 ska direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder, däribland religion, som anges i artikel 1 i samma direktiv behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas i en jämförbar situation.

- 25 Domstolen konstaterar att begreppet religion i artikel 1 i direktiv 2000/78 inte är definierat i direktivet.
- 26 Unionslagstiftaren har dock i skäl 1 i direktiv 2000/78 hänvisat till Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, som undertecknades i Rom den 4 november 1950 (nedan kallad Europakonventionen). I artikel 9 i Europakonventionen föreskrivs att var och en har rätt till samvetsfrihet och religionsfrihet och att denna rätt bland annat innefattar frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer.
- 27 Unionslagstiftaren har i samma skäl även hänvisat till medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner, såsom allmänna principer i unionsrätten. Bland de rättigheter som följer av dessa gemensamma traditioner och vilka bekräftats i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) återfinns rätten till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet, vilken är stadfäst i artikel 10.1 i stadgan. Enligt den artikeln innefattar denna rätt frihet att byta religion eller övertygelse och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller övertygelse genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer. Enligt förklaringarna avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (EUT C 303, 2007, s. 17) motsvarar den rättighet som garanteras i artikel 10.1 den som rättighet som garanteras i artikel 9 i Europakonventionen och har i enlighet med artikel 52.3 i stadgan samma innebörd och räckvidd som denna.
- 28 Med hänsyn till att begreppet religion getts en vid betydelse i Europakonventionen och därefter i stadgan, genom att både konventionen och stadgan inbegriper friheten att utöva sin religion i detta begrepp, finns det anledning att anse att unionslagstiftaren haft för avsikt att låta samma synsätt gälla i samband med antagandet av direktiv 2000/78. Detta innebär att begreppet religion i artikel 1 i samma direktiv ska tolkas så, att det omfattar såväl *forum internum*, det vill säga att ha övertygelser, som *forum externum*, det vill säga att offentligt utöva sin religiösa tro.
- 29 Det ska för det andra avgöras huruvida det av den interna ordningsregel som är aktuell i det nationella målet följer någon särbehandling av arbetstagare beroende på deras religion eller övertygelser. Om detta är fallet ska det avgöras om denna särbehandling utgör direkt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.
- 30 I föreliggande fall hänvisar den interna ordningsregel som är aktuell i det nationella målet till bärandet av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser och avser således utan åtskillnad varje yttring av sådana övertygelser. Regeln måste därför anses behandla företagets samtliga arbetstagare på ett identiskt sätt genom att generellt och utan åtskillnad ålägga dem neutral klädsel som inte tillåter att sådana symboler bärs.
- 31 Det framgår inte av handlingarna i målet att den interna ordningsregel som är aktuell i det nationella målet har tillämpats på ett annat sätt på Samira Achbita än på andra arbetstagare.
- 32 Domstolen drar följaktligen slutsatsen att en sådan intern ordningsregel som den som är aktuell i det nationella målet inte inrättar någon särbehandling som är direkt grundad på religion eller övertygelse, i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.
- 33 Enligt fast rättspraxis utgör emellertid inte den omständigheten att den hänskjutande domstolen vid formuleringen av en fråga endast har hänvisat till vissa unionsbestämmelser hinder för EU-domstolen att tillhandahålla den förstnämnda domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. Det ankommer i detta hänseende på EU-domstolen att utifrån samtliga uppgifter som den nationella domstolen har lämnat, och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande,

avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (se, bland annat, dom av den 12 februari 2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, punkt 45 och där angiven rättspraxis).

- 34 I föreliggande fall är det inte uteslutet att den hänskjutande domstolen kan komma till slutsatsen att den interna ordningsregel som är aktuell i det nationella målet inrättar en särbehandling som är indirekt grundad på religion eller övertygelse, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, om det är visat, vilket det ankommer på den domstolen att kontrollera, att den skyldighet som regeln innehåller och som framstår som neutral, i praktiken leder till att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas.
- 35 Enligt artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 skulle en sådan särbehandling dock inte utgöra indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i samma direktiv, om den var objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål var lämpliga och nödvändiga.
- 36 Även om det härvidlag i sista hand ankommer på den nationella domstolen, som ensam är behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, att avgöra om och i vilken utsträckning som den interna ordningsregel som är aktuell i det nationella målet överensstämmer med dessa krav, är EU-domstolen, som har till uppgift att ge den nationella domstolen användbara svar, behörig att lämna upplysningar – hämtade ur handlingarna i det nationella målet och de skriftliga och muntliga yttranden som avgetts – som gör det möjligt för nämnda domstol att avgöra det konkreta mål som är anhängigt vid den.
- 37 Beträffande för det första rekvisitet avseende ett berättigat mål finner domstolen att viljan att uppvisa politisk, filosofisk eller religiös neutralitet i förbindelserna med offentliga och privata kunder måste anses som berättigad.
- 38 En arbetsgivares önskan att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder hänför sig nämligen till den i artikel 16 i stadgan erkända näringsfriheten och är i princip berättigad, särskilt när det endast är de arbetstagare som förväntas komma i kontakt med arbetsgivarens kunder som denne gör delaktiga i uppnåendet av detta mål.
- 39 En tolkning enligt vilken strävan att uppnå ett sådant mål tillåter, inom vissa gränser, att det görs ett ingrepp i religionsfriheten finner dessutom stöd i den tolkning som Europeiska domstolen för mänskliga rättigheter har gjort av artikel 9 i Europakonventionen (Europadomstolens dom av den 15 januari 2013, *Eweida m.fl. mot Förenade kungariket*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkt 94).
- 40 Beträffande för det andra lämpligheten av en sådan intern ordningsregel som den som är aktuell i det nationella målet konstaterar domstolen att ett förbud för arbetstagarna att bära synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser är ägnat att säkerställa en korrekt tillämpning av en neutralitetspolicy, under förutsättning att denna policy verkligen tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 10 mars 2009, *Hartlauer*, C-169/07, EU:C:2009:141, punkt 55, och dom av den 12 januari 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, punkt 53).
- 41 Det ankommer härvidlag på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida G4S – före Samira Achbitas uppsägning – med avseende på den del av personalen med kontakter med företagets kunder hade infört en generell policy, som tillämpades utan åtskillnad, om förbud mot att bära synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser.
- 42 Beträffande för det tredje huruvida det förbud som är aktuellt i det nationella målet är nödvändigt ska det kontrolleras huruvida förbudet är begränsat till vad som är strängt nödvändigt. Det måste i föreliggande fall kontrolleras huruvida förbudet mot att bära symboler eller klädesplagg som kan

associeras till en religiös trosuppfattning eller en politisk eller filosofisk övertygelse uteslutande riktar sig till de arbetstagare hos G4S som har kundkontakter. Om detta är fallet måste förbudet anses som strängt nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet.

- 43 I ett fall där en arbetstagare, såsom Samira Achbita, vägrar att avstå från att bära muslimsk huvudduk när hon arbetar hos G4S:s kunder, ankommer det på den hänskjutande domstolen att – med beaktande av de svårigheter som detta medför för företaget och utan att företaget ska behöva belastas med någon ytterligare utgift – kontrollera huruvida det hade varit möjligt för G4S att erbjuda henne en annan tjänst som inte innebar visuell kontakt med företagets kunder, i stället för att säga upp henne från hennes anställning. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att med hänsyn till samtliga omständigheter i målet ta i beaktande de intressen som är för handen och begränsa ingreppen i de friheter som är aktuella till vad som är strängt nödvändigt.
- 44 Mot bakgrund av det anförda ska den fråga som ställts av den hänskjutande domstolen besvaras enligt följande:
- Artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att ett förbud mot att bära muslimsk huvudduk, vilket följer av en intern ordningsregel för ett privat företag som förbjuder bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen, inte utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i detta direktiv.
 - En sådan intern ordningsregel för ett privat företag kan däremot utgöra indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, om det visas att den skyldighet som regeln föreskriver och som framstår som neutral, i praktiken medför att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas, såvida inte regeln är objektivt motiverad av ett berättigat mål, såsom arbetsgivarens tillämpning i förbindelserna med sina kunder av en policy om politisk, filosofisk och religiös neutralitet, och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.

Rättegångskostnader

- 45 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Artikel 2.2 a i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att ett förbud mot att bära muslimsk huvudduk, vilket följer av en intern ordningsregel för ett privat företag som förbjuder bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen, inte utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i detta direktiv.

En sådan intern ordningsregel för ett privat företag kan däremot utgöra indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, om det visas att den skyldighet som regeln föreskriver och som framstår som neutral, i praktiken medför att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas, såvida inte regeln är objektivt motiverad av ett berättigat mål, såsom arbetsgivarens tillämpning i förbindelserna med sina kunder av en policy om politisk, filosofisk och religiös neutralitet, och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.

Underskrifter