



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 15 juli 2021 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Likabehandling i arbetslivet – Förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse – En intern regel i ett privat företag som förbjuder bärandet på arbetsplatsen av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler eller bärandet av iögonfallande och stora politiska, filosofiska eller religiösa symboler – Direkt eller indirekt diskriminering – Proportionalitet – Avvägning mellan religionsfrihet och andra grundläggande rättigheter – Huruvida arbetsgivarens neutralitetspolicy är berättigad – Nödvändigt att fastställa att arbetsgivaren lidit ekonomisk skada”

I de förenade målen C-804/18 och C-341/19,

angående begäran om förhandsavgörande i två fall enligt artikel 267 FEUF från Arbeitsgericht Hamburg (Arbetsdomstolen i Hamburg, Tyskland) (C-804/18), och från Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland) (C-341/19), genom beslut av den 21 november 2018 respektive den 30 januari 2019, som inkom till domstolen den 20 december 2018 respektive den 30 april 2019, i målen

IX

mot

WABE eV (C-804/18),

och

MH Müller Handels GmbH

mot

MJ (C-341/19),

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden K. Lenaerts, vice ordföranden R. Silva de Lapuerta, avdelningsordförandena A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan, L. Bay Larsen, N. Piçarra och A. Kumin samt domarna T. von Danwitz, C. Toader, M. Safjan, F. Biltgen (referent), P.G. Xuereb, L.S. Rossi och I. Jarukaitis,

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: A. Rantos,

justitiesekreterare: enhetschefen D. Dittert,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 24 november 2020,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- IX, genom K. Bertelsmann, Rechtsanwalt,
- WABE eV, genom C. Hoppe, Rechtsanwalt,
- MH Müller Handels GmbH, genom F. Werner, Rechtsanwalt,
- MJ, genom G. Sendelbeck, Rechtsanwalt,
- Greklands regering, genom E.M. Mamouna och K. Boskovits, båda i egenskap av ombud,
- Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
- Sveriges regering, genom H. Eklinder, C. Meyer-Seitz, H. Shev, J. Lundberg och A. Falk, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom B.-R. Killmann, M. Van Hoof och C. Valero, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 25 februari 2021 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2.1 och 2.2 a och b, artikel 4.1 och artikel 8.1 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) samt artiklarna 10 och 16 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).
- 2 Begäran om förhandsavgörande i mål C-804/18 har framställts i ett mål mellan IX och hennes arbetsgivare WABE eV (nedan kallad WABE), en förening som är registrerad i Tyskland och som driver ett stort antal förskolor. Målet rör IX avstängning från hennes tjänst till följd av hennes vägran att iaktta det förbud som WABE har ålagt sina anställda mot att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen när de är i kontakt med föräldrar eller deras barn.
- 3 Begäran om förhandsavgörande i mål C-341/19 har framställts i ett mål mellan MH Müller Handels GmbH (nedan kallat MH), ett bolag som driver en kedja av butiker för apoteksprodukter i Tyskland, och en av bolagets anställda, MJ. Målet rör frågan huruvida det var lagligt av MH att ålägga MJ att på arbetsplatsen avstå från att bära iögonfallande och stora politiska, filosofiska eller religiösa symboler.

Tillämpliga bestämmelser

Direktiv 2000/78

4 I skälen 1, 4, 11 och 12 i direktiv 2000/78 anges följande:

”(1) Enligt artikel 6 [FEU] 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 [unions]rätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna [undertecknad i Rom den 4 november 1950] 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.

...

(11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i [EUF-fördraget], särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.

(12) Därför bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela [unionen] ...”

5 I artikel 1 i detta direktiv anges 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.”

6 I artikel 2 i nämnda direktiv 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.”

- 7 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

”Inom ramen för [unionens] 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 och löner.

...”

- 8 I artikel 8.1 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.”

Tysk rätt

Grundlagen

- 9 I artikel 4 punkterna 1 och 2 i Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Förbundsrepubliken Tysklands grundlag) av den 23 maj 1949 (BGBl. 1949 I, s. 1) (nedan kallad grundlagen), föreskrivs följande:

”1. Trosfrihet och samvetsfrihet samt friheten att bekänna sig till en religiös eller filosofisk övertygelse är okränkbara.

2. Friheten att utöva religion är garanterad.”

- 10 I artikel 6.2 i grundlagen föreskrivs följande:

”Uppfostran och utbildning av barn är föräldrarnas naturliga rättighet och utgör en primär skyldighet för dem. Det statliga samfundet ska övervaka hur de fullgör dessa uppgifter.”

11 Artikel 7.1–7.3 i grundlagen har följande lydelse:

”1. Hela skolväsendet står under statens överinsyn.

2. Vårdnadshavarna har rätt att bestämma över barnets deltagande i religionsundervisning.

3. Religionsundervisningen är i de offentliga skolorna med undantag för konfessionslösa skolor ett ordinarie läroämne. Utan att det påverkar statens rätt till överinsyn ges religionsundervisningen i överensstämmelse med de religiösa samfundens grundprinciper. Ingen lärare får mot sin vilja förpliktas att ge religionsundervisning.”

12 I artikel 12 i grundlagen föreskrivs följande:

”1. Alla tyska medborgare har rätt att fritt välja yrke, anställning och utbildningsanstalt. Yrkesutövning kan regleras i lag eller med stöd av lag.

...”

Lagen om likabehandling

13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (allmän lag om likabehandling), av den 14 augusti 2006 (BGBl. 2006 I, s. 1897) (nedan kallad lagen om likabehandling), syftar till att införliva direktiv 2000/78 med tysk rätt.

14 I 1 § i lagen om likabehandling, genom vilken syftet med lagen fastställs, anges följande:

”Lagens syfte är att förhindra eller avskaffa all diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, kön, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

15 I 2 § punkt 1 i lagen om likabehandling föreskrivs följande:

”Diskriminering på någon av de grunder som anges i 1 § är förbjuden enligt denna lag om den avser följande:

1. Villkor för tillträde till anställning eller verksamhet som egenföretagare, inklusive urvalskriterier och anställningsvillkor, oberoende av verksamhetsområde och yrkesmässig ställning, samt när det gäller befordran.

2. Anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet lön och villkor för uppsägning, däribland de villkor som anges i kollektivavtal och individuella anställningsavtal, samt åtgärder som vidtas under anställningen eller i samband med att denna avslutas och vid befordran

...”

16 I 3 § punkterna 1 och 2 i lagen om likabehandling föreskrivs följande:

”1. Direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i 1 § behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Direkt diskriminering på grund av kön anses förekomma

med avseende på 2 § punkt 1 leden 1–4 även när en kvinna behandlas mindre förmånligt på grund av graviditet eller föräldraskap.

2. Indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer på någon av de grunder som anges i 1 §, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.”

17 I 7 § punkterna 1–3 i lagen om likabehandling föreskrivs följande:

”1. Arbetstagare får inte diskrimineras på någon av de grunder som anges i 1 §. Det förbudet gäller även när den som gör sig skyldig till diskriminering endast misstänker att någon av de grunder som anges i 1 § föreligger.

2. Avtalsbestämmelser som strider mot förbudet mot diskriminering i den mening som avses i punkt 1 är ogiltiga.

3. Diskriminering enligt punkt 1 på grund av en arbetsgivares eller arbetstagares agerande utgör ett åsidosättande av avtalsförpliktelser.”

18 8 § punkt 1 i lagen om likabehandling har följande lydelse:

”Särbehandling på någon av de grunder som anges i 1 § är tillåten om särbehandlingen utgör ett väsentligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang i vilket den utförs, förutsatt att syftet är berättigat och kravet är proportionerligt.”

19 15 § i lagen om likabehandling har följande lydelse:

”1. En arbetsgivare som överträder diskrimineringsförbudet är skyldig att ersätta den skada som uppkommit. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren inte bär ansvaret för överträdelsen.

2. För skada som inte utgör förmögenhetsskada kan arbetstagaren kräva skälig ekonomisk ersättning. En arbetstagare som inte erhåller en viss tjänst kan inte få ersättning med mer än tre månadslöner om arbetstagaren inte skulle ha anställts även om diskriminering inte hade förekommit.

3. Vid tillämpning av kollektivavtal är arbetsgivaren skyldig att utge skadestånd endast om arbetsgivaren har handlat uppsåtligt eller av grov oaktsamhet.”

Civillagen

20 I 134 § i Bürgerliches Gesetzbuch (civillagen) föreskrivs att ”[e]n rättshandling som strider mot ett lagstadgat förbud är ogiltig om inte annat föreskrivs i lag”.

Lagen om näringsverksamhet

- 21 I 106 § i Gewerbeordnung (lag om näringsverksamhet inom industri, handel och hantverk) (lagen om näringsverksamhet) föreskrivs följande:

”Arbetsgivaren får inom ramen för sitt skäliga bedömningsutrymme närmare ange innehållet i samt platsen och tidpunkten för arbetet, såvida inte arbetsvillkoren fastställts i anställningsavtalet, bestämmelserna i ett företagsavtal, ett tillämpligt kollektivavtal eller i lag. Detta gäller även arbetstagarens iakttagande av de interna ordningsreglerna i företaget samt dennes uppträdande i företaget. Vid utövandet av detta bedömningsutrymme ska arbetsgivaren även beakta arbetstagarens funktionshinder.”

Målen vid de nationella domstolarna och tolkningsfrågorna

Mål C-804/18

- 22 WABE driver ett stort antal förskolor i Tyskland, vilka sysselsätter mer än 600 anställda och tar emot omkring 3500 barn. WABE är partipolitiskt och religiöst obunden.
- 23 Det framgår av begäran om förhandsavgörande i detta mål att WABE, inom ramen för sin dagliga verksamhet, utan förbehåll följer och delar Hamburgs stads (Tyskland) riktlinjer för omsorg och utbildning av barn som är tillämpliga på anläggningar för kollektiv barnomsorg, vilka offentliggjordes i mars 2012 av myndigheten för arbete, sociala frågor, familjerättsliga frågor och integration inom Hamburgs stadsförvaltning. I dessa rekommendationer föreskrivs bland annat att ”[a]lla inrättningar ska behandla och förklara grundläggande etiska frågor samt frågor om religion och annan övertygelse som utgör en del av vår värld. Inrättningarna ska således ge barn tillfälle att ställa frågor som rör livets mening, såsom glädje, lidande, hälsa och sjukdom, rättvisa och orättvisa, skuld och misslyckande, fred och konflikter samt frågor om Gud. Inrättningarna ska hjälpa barnen att i diskussionerna uttrycka sina känslor och övertygelser i detta avseende. Möjligheten att närma sig dessa frågor med nyfikenhet och på ett utforskande sätt väcker ett intresse för innehållet och traditionerna i de religiösa och kulturella inriktningar som finns representerade inom barngruppen. På detta sätt utvecklas aktning och respekt för andra religioner, kulturer och övertygelser. Detta meningsutbyte stärker barnet i förhållande till sin egen identitet och dess upplevelse av ett samhälle som fungerar. Detta innefattar även möjligheten för barn att under året uppleva högtider med religiöst ursprung och aktivt delta i dessa. I mötet med andra religioner får barnen lära känna olika former av reflektion, tro och andlighet.”
- 24 IX är specialpedagog och arbetar för WABE sedan år 2014. I början av år 2016 beslutade hon sig för att bära muslimsk huvudduk. Från och med den 15 oktober 2016 till och med den 30 maj 2018 var hon föräldraledig.
- 25 I mars 2018 antog WABE ”instruktioner för efterlevnad av neutralitetsprincipen” med avsikt att tillämpa dem på sina inrättningar. IX fick kännedom om dessa instruktioner den 31 maj samma år. I instruktionerna föreskrivs bland annat att WABE ”är religiöst obunden och välkomnar uttryckligen religiös och kulturell mångfald. För att säkerställa barnens fria och individuella utveckling i fråga om religion, tro och politik är de anställda skyldiga att strikt iaktta neutralitetsprincipen gentemot föräldrar, barn och utomstående. [WABE] har gentemot dessa en neutralitetspolicy vad gäller politik, filosofi och religion”. Med undantag för pedagogisk personal

gäller inte de skyldigheter som följer av neutralitetsprincipen för de anställda hos WABE som arbetar vid företagets huvudkontor, eftersom de varken har kontakt med barnen eller med föräldrarna. I detta sammanhang fungerar bestämmelserna nedan ”som principer för den konkreta efterlevnaden av neutralitetsprincipen på arbetsplatsen.

- Medarbetarna ska inte på arbetsplatsen ge uttryck för några politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser gentemot föräldrar, barn och utomstående.
 - Medarbetarna ska inte på arbetsplatsen inför föräldrar, barn och utomstående bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser.
 - Medarbetarna ska på arbetsplatsen inte utföra några ritualer som följer av sådana övertygelser inför föräldrar, barn och utomstående.”
- 26 I ”Informationsblad om neutralitetsprincipen”, som utgetts av WABE, besvaras frågan huruvida ett kristet kors, en muslimsk huvudduk eller en judisk kippa får bäras enligt följande: ”Nej, det är inte tillåtet, eftersom barn inte får påverkas av pedagogerna när det gäller en religion. Att medvetet välja ett klädesplagg efter religiösa eller filosofiska överväganden strider mot neutralitetsprincipen.”
- 27 Den 1 juni 2018 inställde sig IX på sin arbetsplats med muslimsk huvudduk. Efter att ha vägrat att avlägsna denna huvudduk beslutade direktören för inrättningen att tillfälligt stänga av henne från sin tjänst.
- 28 Den 4 juni 2018 kom IX tillbaka till sin arbetsplats med muslimsk huvudduk. En varning daterad samma dag överlämnades till henne för att ha burit huvudduk den 1 juni 2018 och hon anmodades, med hänsyn till neutralitetsprincipen, att utföra sitt arbete utan huvudduk i framtiden. Eftersom IX återigen vägrade att ta av sig nämnda huvudduk skickades hon hem och avstängdes tills vidare. Samma dag erhöll hon en ny varning.
- 29 Under samma period anmodade WABE en anställd som bar en halskedja med ett kors att ta av sig det, vilket denne gjorde.
- 30 IX väckte talan vid den hänskjutande domstolen och yrkade att WABE skulle förpliktas att undanröja varningarna avseende användningen av muslimsk huvudduk från hennes personalakt. Till stöd för sin talan har hon för det första gjort gällande att förbudet mot att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler, även om det är allmänt utformat, direkt tar sikte på användningen av muslimsk huvudduk och således utgör direkt diskriminering. Förbudet berör vidare uteslutande kvinnor och ska således även prövas mot bakgrund av förbudet mot diskriminering på grund av kön. Slutligen berör förbudet i högre grad kvinnor med invandrarbakgrund, varför det även kan utgöra diskriminering på grund av etniskt ursprung. Bundesverfassungsgericht (Federala författningsdomstolen, Tyskland) har dessutom slagit fast att förbud mot att bära muslimsk huvudduk på arbetsplatsen på en inrättning för barnomsorg utgör ett allvarligt ingrepp i religions- och trosfriheten och, för att vara tillåtligt, måste grundas på en fastställd och faktisk risk. Slutligen är det inte möjligt att med stöd av domen av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, invända mot begäran om återkallelse av dessa varningar. I den domen fastställde domstolen nämligen endast minimistandarder i unionsrätten, varför en lägre nivå på skyddet mot diskriminering inte kan tillåtas i Tyskland, tack vare rättspraxis från Bundesverfassungsgericht (Federala författningsdomstolen) avseende artikel 4.1 i grundlagen och 8 § i lagen om likabehandling.

- 31 WABE har yrkat att den hänskjutande domstolen ska ogilla talan. Till stöd för sitt yrkande har bolaget bland annat gjort gällande att den företagsinterna regeln om förbud mot att använda synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler är förenlig med 106 § första meningen i lagen om näringsverksamhet jämförd med 7 § punkterna 1–3 i lagen om likabehandling, och att dessa nationella bestämmelser ska tolkas i enlighet med unionsrätten. Det framgår av domen av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), att en privat arbetsgivare har rätt att genomföra en neutralitetspolicy inom företaget under förutsättning att politiken bedrivs på ett konsekvent och systematiskt sätt och begränsas till anställda som är i kontakt med kunderna. Indirekt diskriminering föreligger inte om den berörda regeln är objektivt motiverad av ett berättigat mål, såsom arbetsgivarens vilja att bedriva en neutral policy i samband med kontakten med kunderna, och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Så är fallet här. IX kan för övrigt inte placeras på en tjänst som inte innebär kontakter med barnen och deras föräldrar, eftersom en sådan tjänst inte motsvarar hennes kompetens och kvalifikationer. Genom domen av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), avgjorde domstolen slutgiltigt frågan om avvägningen mellan de grundläggande rättigheterna mot bakgrund av stadgan i fall när arbetsgivaren föreskriver en neutralitetskyldighet. Eftersom 3 § punkt 2 i lagen om likabehandling syftar till att införliva unionsrätten, kan de tyska domstolarna inte göra en annan avvägning vad avser religionsfriheten, såsom den som Bundesverfassungsgericht (Federala författningsdomstolen) har gjort, utan att åsidosätta unionsrättens företrädare och principen om unionsrättskonform tolkning. Även om det antas att det måste fastställas att det föreligger en faktisk risk eller en faktisk ekonomisk skada för att religionsfriheten ska få inskränkas, har sådan bevisning lagts fram även i förevarande fall, eftersom det framgår av de bidrag som sökanden i det nationella målet lämnat på sin personliga sida i ett socialt nätverk att hon genom sitt beteende önskar påverka tredje man på ett målinriktat och medvetet sätt.
- 32 Mot bakgrund av dessa argument anser den hänskjutande domstolen att IX kan ha utsatts för direkt diskriminering på grund av religion i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78, på grund av den koppling som den ogynnsamma behandling som hon utsatts för, det vill säga utfärdandet av en varning, har till religionens skyddade ställning.
- 33 För det fall det inte skulle anses föreligga någon direkt diskriminering, önskar den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida en av ett företag antagen neutralitetspolicy kan utgöra indirekt diskriminering på grund av religion eller till och med, med beaktande av att det förbud som är aktuellt i det nationella målet i de allra flesta fall rör kvinnor, indirekt diskriminering på grund av kön. I detta sammanhang vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida en särbehandling på grund av religion och/eller kön kan motiveras av en neutral policy som upprättats för att ta hänsyn till kundernas önskemål. För det fall det föreligger en indirekt särbehandling på grund av religion vill den hänskjutande domstolen dessutom få klarhet i huruvida den vid prövningen av huruvida en sådan särbehandling är lämplig kan beakta de kriterier som föreskrivs i artikel 4.1 i grundlagen såsom en mer fördelaktig bestämmelse i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78.

34 Mot denna bakgrund beslutade Arbeitsgericht Hamburg (Arbetsdomstolen i Hamburg, Tyskland) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

- ”1) Utgör en ensidig instruktion från arbetsgivaren som förbjuder arbetstagare att bära alla slags synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser direkt diskriminering på grund av religion, i den mening som avses i artikel 2.1 och 2.2 a i [direktiv 2000/78], av arbetstagare som på grund av religiösa påbud om att kroppen ska täckas följer vissa klädregler?
- 2) Utgör en ensidig instruktion från arbetsgivaren som förbjuder arbetstagare att bära alla slags synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser indirekt diskriminering på grund av religion och/eller kön i den mening som avses i artikel 2.1 och 2.2 b i rådets direktiv 2000/78 av en kvinnlig arbetstagare som på grund av sin muslimska tro bär en huvudduk?

I synnerhet:

- a) Kan indirekt diskriminering på grund av religion och/eller kön enligt direktiv 2000/78 motiveras på grundval av arbetsgivarens subjektiva önskan att upprätthålla neutralitet avseende politiska, filosofiska och religiösa övertygelser, om arbetsgivaren därigenom vill uppfylla sina kunders subjektiva önskan i det avseendet?
- b) Utgör direktiv 2000/78 och/eller den grundläggande rättigheten till näringsfrihet enligt artikel 16 i [stadgan] mot bakgrund av artikel 8.1 i direktiv 2000/78 hinder för en nationell lagstiftning enligt vilken det – i syfte att skydda religionsfriheten som är en grundläggande rättighet – inte är tillräckligt att motivera ett förbud mot religiösa klädesplagg med att det i abstrakt hänseende är ägnat att utgöra en fara för arbetsgivarens neutralitet, utan enligt vilken det krävs en tillräckligt konkret fara, i synnerhet en konkret fara för en ekonomisk nackdel för arbetsgivaren eller en berörd tredje man?”

Mål C-341/19

35 MJ är sedan år 2002 anställd som försäljare och kassabiträde i ett av MH:s dotterbolag. Sedan år 2014 bär hon muslimsk huvudduk. Eftersom hon inte rättade sig efter MH:s begäran om att hon skulle ta av sig huvudduken på arbetsplatsen, placerades hon på en annan tjänst som gjorde det möjligt för henne att bära huvudduk. I juni 2016 begärde MH på nytt att hon skulle ta av sig huvudduken. Till följd av MJ:s vägran att rätta sig efter denna begäran skickades hon hem. I juli 2016 anmodade MH henne att infinna sig på sin arbetsplats utan några iögonfallande och stora symboler för religiös, politisk eller filosofisk övertygelse.

36 MJ väckte talan vid nationell domstol om fastställelse av att anmodan var ogiltig och med yrkande om skadestånd för den skada som orsakats. Till stöd för sin talan åberopade MJ sin religionsfrihet, som skyddas enligt grundlagen, samtidigt som MJ gjorde gällande att den av MH önskade neutralitetspolicyn inte har ett ovillkorligt företräde framför religionsfriheten och ska underkastas en proportionalitetsprövning. MH har gjort gällande att bolaget sedan juli 2016 tillämpar interna riktlinjer, enligt vilka det är förbjudet att bära iögonfallande och stora religiösa, politiska eller filosofiska symboler på arbetsplatsen, och som är tillämpliga i alla dotterbolag (nedan kallade de interna riktlinjerna). Syftet med dessa riktlinjer är att upprätthålla neutraliteten inom företaget och på så sätt förebygga konflikter mellan arbetstagarna. Sådana konflikter, som hänfört sig till de olika religioner och kulturer som är företrädade i företaget, har förekommit tidigare vid flera tillfällen.

- 37 Efter att MJ vunnit framgång med sin talan vid de nationella domstolarna överklagade MH till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland). Bolaget gjorde även gällande att det framgår av domen av den 14 mars 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), att det inte är nödvändigt att fastställa att det uppkommit en faktisk ekonomisk skada eller en minskning av kundkretsen för att med giltig verkan kunna tillämpa ett förbud mot att visa sina övertygelser. EU-domstolen har således fäst större vikt vid den näringsfrihet som skyddas av artikel 16 i stadgan än religionsfriheten. Det går inte att motivera ett annat resultat med hänvisning till de grundläggande rättigheter som skyddas i nationell rätt.
- 38 Den hänskjutande domstolen anser att det, för att kunna avgöra det aktuella målet, ankommer på denna domstol att bedöma lagenligheten av den anmodan som MH har riktat till MJ samt av de interna riktlinjerna mot bakgrund av de begränsningar av en arbetsgivares rätt att ge instruktioner som följer av 106 § första meningen i lagen om näringsverksamhet. Den hänskjutande domstolen har således angett att den för det första ska pröva huruvida anmodan och de interna riktlinjer som den grundar sig på utgör en särbehandling i den mening som avses i 3 § i lagen om likabehandling och huruvida denna särbehandling innebär en förbjuden diskriminering. Om anmodan är förenlig med gällande bestämmelser, ska det därefter göras en bedömning i överensstämmelse med rätt och billighet (*ex æquo et bono*), vilket enligt den hänskjutande domstolen kräver att det görs en avvägning mellan konkurrerande intressen med beaktande av bland annat bestämmelserna i författningen och i lagstiftningen, de allmänna principerna om proportionalitet och lämplighet samt sedvänja. Samtliga särskilda omständigheter i det nationella målet ska beaktas vid denna bedömning.
- 39 I förevarande fall anser den hänskjutande domstolen att MH:s interna riktlinjer, som har karaktären av en allmängiltig regel, utgör en indirekt religiöst grundad särbehandling i den mening som avses i 3 § punkt 2 i lagen om likabehandling och artikel 2.2 b i direktiv 2000/78. MJ diskrimineras nämligen på ett särskilt sätt jämfört med andra anställda på en av de grunder som nämns i 1 § i lagen om likabehandling, eftersom agnostiker mer sällan uttrycker sina övertygelser offentligt genom kläder, smycken eller andra symboler jämfört med personer som tillhör en viss religion eller en särskild övertygelse. För att avgöra huruvida denna särbehandling utgör en olaglig indirekt diskriminering, i den mening som avses i 3 § punkt 2 i lagen om likabehandling, är det emellertid nödvändigt att besvara frågan huruvida endast ett fullständigt förbud som omfattar varje form av synligt uttryck för religiös, politisk eller filosofisk övertygelse gör det möjligt att uppnå det mål som eftersträvas med den neutralitetspolicy som införts i företaget eller huruvida – såsom i målet vid den nationella domstolen – ett förbud som är begränsat till iögonfallande och stora symboler räcker för detta ändamål om det genomförs på ett konsekvent och systematiskt sätt. EU-domstolens praxis, närmare bestämt dom av den 14 mars 2017, G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203) och dom av den 14 mars 2017, Bougnaoui och ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204), ger emellertid inte något svar på denna fråga.
- 40 Om EU-domstolen skulle konstatera att den sistnämnda begränsningen är tillräcklig, uppkommer frågan huruvida det förbud som är aktuellt i det nationella målet, vilket förefaller nödvändigt, är lämpligt i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78. Den hänskjutande domstolen vill i detta avseende få klarhet i huruvida det vid prövningen av huruvida detta förbud är lämpligt ska göras en avvägning mellan de rättigheter som slås fast i artikel 16 i stadgan och i artikel 10 i stadgan, eller om en sådan avvägning ska göras först när den allmänna regeln tillämpas i det enskilda fallet, exempelvis vid den tidpunkt då en instruktion riktas till en arbetstagare eller vid en uppsägning. Om det skulle slås fast att de motstående rättigheter som följer av stadgan och Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (nedan kallad Europakonventionen) inte kan beaktas inom ramen för prövningen av

huruvida det förbud som är aktuellt i det nationella målet i strikt mening är lämpligt, uppkommer frågan huruvida en rättighet som skyddas genom en nationell bestämmelse som har ställning av grundlag, i synnerhet religions- och trosfriheten som skyddas genom artikel 4.1 och 4.2 i grundlagen, kan anses vara en mer fördelaktig lagstiftning i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78.

- 41 Slutligen ska det även prövas huruvida unionsrätten – i förevarande fall artikel 16 i stadgan – utesluter möjligheten att beakta de grundläggande rättigheter som skyddas i nationell rätt vid prövningen av giltigheten av en instruktion från en arbetsgivare. Bland annat uppkommer frågan huruvida en enskild, såsom en arbetsgivare, kan åberopa artikel 16 i stadgan inom ramen för en tvist som uteslutande rör enskilda.
- 42 Mot denna bakgrund beslutade Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till EU-domstolen:

- ”1) Kan en konstaterad indirekt särbehandling på grund av religion, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv [2000/78], genom en intern regel inom ett privat företag endast anses vara skälig om det enligt denna regel är förbjudet att bära alla slags synliga symboler för religiös, politisk eller filosofisk övertygelse, och inte endast iögonfallande [stora] symboler?
- 2) För det fall fråga 1 besvaras nekande:
- a) Ska artikel 2.2 b i direktiv [2000/78] tolkas så, att de rättigheter som följer av artikel 10 i [stadgan] och artikel 9 i Europakonventionen får beaktas vid bedömningen av huruvida en konstaterad indirekt särbehandling på grund av religion, genom en intern regel inom ett privat företag enligt vilken det är förbjudet att bära iögonfallande [stora] symboler för religiös, politisk eller filosofisk övertygelse, kan anses vara lämplig?
- b) Ska artikel 2.2 b i direktiv [2000/78] tolkas så, att nationella författningsbestämmelser som skyddar religionsfriheten får beaktas såsom mer fördelaktiga bestämmelser, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv [2000/78], vid bedömningen av huruvida en konstaterad indirekt särbehandling på grund av religion, genom en intern regel inom ett privat företag enligt vilken det är förbjudet att bära iögonfallande [stora] symboler för religiös, politisk eller filosofisk övertygelse, kan anses vara lämplig?
- 3) Om fråga 2 a och b ska besvaras nekande:

Medför unionens primärrätt att nationella författningsrättsliga bestämmelser som skyddar religionsfriheten inte får tillämpas vid en bedömning av en instruktion baserad på en intern regel inom ett privat företag enligt vilken det är förbjudet att bära iögonfallande [stora] symboler för religiös, politisk eller filosofisk övertygelse, trots att unionens primärrätt, som till exempel artikel 16 i [stadgan], erkänner nationell lagstiftning och praxis?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Fråga 1 i mål C-804/18

- 43 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan i mål C-804/18 för att få klarhet i huruvida artikel 1 och artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa

övertygelser på arbetsplatsen, utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i detta direktiv i förhållande till arbetstagare som följer vissa klädregler i enlighet med religiösa föreskrifter.

- 44 För att besvara denna fråga erinrar domstolen om att syftet med direktiv 2000/78 enligt dess artikel 1 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 ska kunna genomföras i medlemsstaterna. Enligt artikel 2.1 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" i direktivet. I artikel 2.2 a i direktivet preciseras att med avseende på tillämpningen av artikel 2.1 i direktivet ska direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 i samma direktiv, däribland religion eller övertygelse, behandlas mindre förmånligt än en annan person skulle ha behandlats i en jämförbar situation.
- 45 Domstolen har redan slagit fast att begreppet religion, i den mening som avses i artikel 1 i direktiv 2000/78, ska tolkas så, att det omfattar såväl *forum internum*, det vill säga att ha religiösa övertygelser, som *forum externum*, det vill säga att offentligt utöva sin religiösa tro (dom av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 28). Denna tolkning motsvarar tolkningen av samma begrepp i artikel 10.1 i stadgan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 december 2020, *Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl.*, C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 52).
- 46 Bärandet av symboler eller kläder för att uttrycka sin religion eller sina övertygelser omfattas av den "tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet" som skyddas enligt artikel 10 i stadgan. Själva innehållet i religiösa föreskrifter grundar sig på en bedömning som det inte ankommer på domstolen att göra.
- 47 Det ska tilläggas att religion och övertygelse har samma ställning enligt artikel 1 i direktiv 2000/78. Detta är även fallet enligt artikel 19 FEUF, enligt vilken unionslagstiftaren får vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av bland annat "religion eller övertygelse", och enligt artikel 21 i stadgan i vilken det bland de olika diskrimineringsgrunderna i artikeln hänvisas till "religion eller övertygelse". Härav följer att orden religion och övertygelse, vid tillämpningen av direktiv 2000/78, ska förstås som två sidor av samma diskrimineringsgrund. Såsom framgår av artikel 21 i stadgan ska diskrimineringsgrunden "religion eller övertygelse" särskiljas från den grund som avser "politisk eller annan åskådning" och den förstnämnda grunden omfattar således såväl religiös övertygelse som filosofisk eller spirituell övertygelse.
- 48 Det ska även tilläggas att rätten till samvetsfrihet och religionsfrihet, som slås fast i artikel 10.1 i stadgan, och som ingår i det relevanta sammanhanget för tolkningen av direktiv 2000/78, motsvarar den rättighet som garanteras enligt artikel 9 i Europakonventionen, och att den rätten, enligt artikel 52.3 i stadgan, har samma innebörd och räckvidd som rättigheten i konventionen (dom av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 27). Enligt praxis från Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (nedan kallad Europadomstolen) utgör rätten till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet, vilken slås fast i artikel 9 i Europakonventionen, "en av grundpelarna i ett 'demokratiskt samhälle' i den mening som avses i denna konvention" och utgör "i sin religiösa dimension en av de viktigaste beståndsdelarna som bidrar till att forma identiteten hos de troende och deras syn på livet", samt "en värdefull tillgång för ateister, agnostiker, skeptiker och likgiltiga", som bidrar till den

”pluralism – erövrad till ett högt pris under århundraden – som är grundläggande för ett sådant samhälle” (Europadomstolen, 15 februari 2001, Dahlab mot Schweiz, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

- 49 Det framgår för övrigt av domstolens praxis att det med hänsyn till lydelsen och sammanhanget i artikel 2.1 och 2.2 i direktiv 2000/78 – där det hänvisas till diskriminering ”på någon av de grunder” som anges i artikel 1 i direktivet, och till en mindre förmånlig behandling ”på någon av [dessa] grunder”, samt genom att dessa bestämmelser använder uttrycken ”en annan” person och ”andra personer” – inte är möjligt med avseende på den skyddade grunden religion eller övertygelse, som anges i nämnda artikel 1, att dra slutsatsen att förbudet mot diskriminering enligt direktivet enbart avser särbehandling av personer som tillhör en viss religion eller övertygelse i förhållande till personer som inte tillhör en viss religion eller övertygelse. Det följer däremot av det ovannämnda uttrycket ”på någon av de grunder” att diskriminering på grund av religion eller övertygelse, i den mening som avses i direktivet, endast kan anses föreligga om den mindre förmånliga behandlingen eller missgynnandet i fråga beror på religionen eller övertygelsen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkterna 29 och 30).
- 50 Det mål som eftersträvas med direktiv 2000/78 talar för övrigt för att artikel 2.1 och 2.2 i direktivet ska tolkas så, att direktivet inte begränsar den personkrets i förhållande till vilken en jämförelse kan göras för att identifiera diskriminering på grund av religion eller övertygelse, i den mening som avses i direktivet, till personer som inte tillhör en viss religion eller övertygelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 31).
- 51 Såsom framgår av punkt 44 ovan har direktiv 2000/78, i enlighet med dess artikel 1, och såsom även framgår av titeln, ingressen samt sammanhanget och ändamålet med direktivet, nämligen till syfte att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat religion och övertygelse, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna, genom att erbjuda alla personer ett effektivt skydd mot bland annat diskriminering på denna grund (dom av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 32).
- 52 Vad närmare bestämt gäller frågan huruvida en intern regel i ett privat företag som förbjuder användning av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78, har domstolen redan slagit fast att en sådan regel inte utgör en sådan diskriminering när den utan åtskillnad avser varje yttring av sådana övertygelser och företagets samtliga arbetstagare behandlas på ett identiskt sätt genom att de generellt och utan åtskillnad bland annat åläggs en neutral klädsel som innebär att sådana symboler inte får bäras (dom av den 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkterna 30 och 32). Eftersom alla personer kan ha en religion eller en övertygelse, innebär nämligen en sådan regel, i den mån den tillämpas generellt och utan åtskillnad, inte en särbehandling som grundar sig på ett kriterium som är oupplösligt förbundet med religion eller övertygelse (se analogt, vad gäller diskriminering på grund av funktionshinder, dom av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

- 53 Detta konstaterande påverkas inte, såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 54 i sitt förslag till avgörande, av övervägandet att vissa arbetstagare följer religiösa föreskrifter som kräver att en viss klädsel bärs. Även om tillämpningen av en sådan intern regel som den som avses i punkt 52 ovan visserligen kan ge upphov till en särskild olägenhet för sådana arbetstagare, påverkar denna omständighet inte konstaterandet i nämnda punkt, att denna regel, som ger uttryck för arbetsgivarens policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende, i princip inte innebär att arbetstagare behandlas olika på grund av ett kriterium som är oupplösligt förbundet med religion eller övertygelse i den mening som avses i artikel 1 i direktiv 2000/78.
- 54 Eftersom det framgår av handlingarna i målet att WABE även hade krävt att en kvinnlig anställd som bar ett kors skulle ta av sig denna symbol, vilket hon också hade gjort, framgår det vid en första anblick att tillämpningen av den i detta mål aktuella interna regeln i förhållande till IX har skett utan någon åtskillnad i förhållande till andra arbetstagare hos WABE, vilket innebär att IX inte kan anses ha utsatts för en särbehandling som direkt grundar sig på hennes religiösa övertygelser, i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78. Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen att göra den bedömning av de faktiska omständigheterna som är nödvändig och att pröva huruvida den interna regel som antagits av WABE har tillämpats generellt och utan åtskillnad på samtliga arbetstagare i detta företag.
- 55 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan i mål C-804/18 besvaras enligt följande. Artikel 1 och artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen, inte utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i detta direktiv i förhållande till arbetstagare som följer vissa klädregler i enlighet med religiösa föreskrifter, under förutsättning att denna regel tillämpas generellt och utan åtskillnad.

Fråga 2 a i mål C-804/18

- 56 Den hänskjutande domstolen har i mål C-804/18 ställt fråga 2 a för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en särbehandling som indirekt grundar sig på religion och/eller kön och som följer av en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen kan motiveras av arbetsgivarens vilja att upprätthålla en policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende gentemot kunder och användare i syfte att beakta deras berättigade förväntningar.
- 57 Det ska inledningsvis påpekas att denna fråga grundar sig på den hänskjutande domstolens konstaterande att den aktuella interna regeln i mål C-804/18, enligt vilken det är förbjudet för de anställda hos WABE att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser när de är i kontakt med föräldrar eller barn, i praktiken berör vissa religioner mer än andra och riktar sig till kvinnor i större utsträckning än män.
- 58 Vad inledningsvis gäller förekomsten av indirekt diskriminering på grund av kön, vilken nämns i denna fråga, konstaterar domstolen, i likhet med vad generaladvokaten har påpekat i punkt 59 i sitt förslag till avgörande, att denna diskrimineringsgrund inte omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, vilket är den enda unionsrättsakt som avses i nämnda fråga. Det saknas således anledning att pröva huruvida det föreligger en sådan diskriminering.

- 59 När det gäller frågan om indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, ska det erinras om att en sådan särbehandling föreligger när det har fastställts att den till synes neutrala skyldighet som en regel innehåller i praktiken leder till att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas (dom av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 34). Även om det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva denna fråga, påpekar EU-domstolen att den aktuella regeln i mål C-804/18, enligt den hänskjutande domstolens konstateranden, statistiskt sett nästan uteslutande berör kvinnliga arbetstagare som bär huvudduk på grund av sin muslimska tro, vilket innebär att EU-domstolen utgår från premissen att denna regel utgör indirekt särbehandling på grund av religion.
- 60 När det gäller frågan huruvida en indirekt särbehandling på grund av religion kan motiveras av arbetsgivarens vilja att upprätthålla en policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende på arbetsplatsen för att beakta kunders eller användares förväntningar, ska det erinras om att det i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 föreskrivs att en sådan särbehandling är förbjuden, om inte den bestämmelse, det kriterium eller det förfaringssätt som leder till särbehandlingen objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. En särbehandling, såsom den som avses i fråga 2 a i mål C-804/18, utgör därför inte indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 om den är objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 mars 2017, *Bougnaoui och ADDH*, C-188/15, EU:C:2017:204, punkt 33).
- 61 Vad gäller begreppet berättigat mål och begreppet lämpliga och nödvändiga medel för att genomföra detta mål, framhåller domstolen att dessa begrepp ska tolkas restriktivt (se, för ett liknande resonemang och analogt, dom av den 16 juli 2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 112).
- 62 Genom direktiv 2000/78 genomförs nämligen, på det område som omfattas av direktivet, den allmänna princip om icke-diskriminering som numera slås fast i artikel 21 i stadgan (dom av den 26 januari 2021, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 33). I skäl 4 i direktivet erinras om att rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering är grundläggande rättigheter som erkänns i flera internationella konventioner. Det framgår vidare av skälen 11 och 12 i direktivet att unionslagstiftaren har ansett dels att diskriminering på grund av bland annat religion eller övertygelse kan undergräva förverkligandet av målen i EUF-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt målet att utveckla unionen som ett område med frihet, säkerhet och rättvisa, dels att all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse på de områden som omfattas av direktivet bör förbjudas i unionen.
- 63 Vad gäller villkoret att det ska föreligga ett berättigat mål, kan en arbetsgivares vilja att uppvisa politisk, filosofisk eller religiös neutralitet i kontakterna med offentliga och privata kunder anses som berättigad. En arbetsgivares önskan att uppvisa en neutral profil 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 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkterna 37 och 38).

- 64 Emellertid är enbart en arbetsgivares vilja att bedriva en neutralitetspolicy, även om den i sig utgör ett berättigat mål, inte som sådan tillräcklig för att på ett objektivt sätt motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse, eftersom en sådan motivering endast kan betraktas som objektiv om arbetsgivaren har ett verkligt behov, vilket det ankommer på arbetsgivaren att visa.
- 65 För att fastställa huruvida det föreligger en objektiv motivering och följaktligen ett verkligt behov hos arbetsgivaren, är det, mot denna bakgrund, för det första, möjligt att bland annat beakta kundernas eller användarnas rättigheter och berättigade förväntningar. Detta gäller exempelvis föräldrarnas rätt att tillförsäkra sina barn utbildning och undervisning som står i överensstämmelse med deras religiösa, filosofiska och pedagogiska övertygelse – som erkänns i artikel 14 i stadgan – och deras önskan att deras barn omhändertas av personer som inte ger uttryck för sin religion eller övertygelse när de är i kontakt med barnen, bland annat i syfte att ”säkerställa barnens fria och individuella utveckling i fråga om religion, tro och politik”, såsom föreskrivs i de tjänsteinstruktioner som WABE har antagit.
- 66 Sådana situationer ska däremot, bland annat, särskiljas från det mål som avgjordes genom dom av den 14 mars 2017, *Bougnaoui och ADDH (C-188/15, EU:C:2017:204)*, i vilket uppsägningen av en anställd skedde till följd av ett klagomål från en kund och i avsaknad av en intern regel i företaget som förbjöd användning av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser, samt det mål som gav upphov till dom av den 10 juli 2008, *Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397)*, vilket gällde direkt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung som påstods bero på diskriminerande krav från kunder.
- 67 För det andra är det vid bedömningen av huruvida arbetsgivaren har ett verkligt behov i den mening som avses i punkt 64 ovan av särskild relevans att arbetsgivaren har bevisat att dennes näringsfrihet, som erkänns enligt artikel 16 i stadgan, skulle undergrävas i avsaknad av en sådan policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende, eftersom arbetsgivaren, med hänsyn till verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den ingår, skulle drabbas av ofördelaktiga konsekvenser.
- 68 Såsom det har erinrats om ovan i punkt 60 måste en sådan intern regel som den aktuella, för att undgå att kvalificeras som indirekt diskriminering, dessutom vara ägnad att säkerställa en korrekt tillämpning av arbetsgivarens neutralitetspolicy, vilket förutsätter att denna policy verkligen tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt och att förbudet mot att bära synliga symboler för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser som denna regel innebär är begränsat till vad som är strängt nödvändigt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203*, punkterna 40 och 42).
- 69 Det sistnämnda kravet förutsätter i synnerhet, när det rör sig om en begränsning av den tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet som garanteras enligt artikel 10.1 i stadgan, såsom förbudet för en arbetstagare att på sin arbetsplats följa en religiös föreskrift om att bära ett synligt tecken som ger uttryck för hans eller hennes religiösa övertygelser, att denna begränsning framstår som strängt nödvändig med hänsyn till de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren försöker undvika genom ett sådant förbud.
- 70 Mot bakgrund av det ovanstående ska fråga 2 a i mål C-804/18 besvaras på följande sätt. Artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse och som följer av en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på

arbetsplatsen kan vara motiverad av arbetsgivarens vilja att upprätthålla en policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende gentemot kunder och användare, under förutsättning, för det första, att denna policy uppfyller ett verkligt behov hos arbetsgivaren, vilket det ankommer på arbetsgivaren att styrka, bland annat med beaktande av dessa kunders eller användares berättigade förväntningar och de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren skulle drabbas av i avsaknad av en sådan policy, med hänsyn till verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den ingår, för det andra, att särbehandlingen är ägnad att säkerställa en korrekt tillämpning av denna neutralitetspolicy, vilket förutsätter att denna policy tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt, och, för det tredje, att förbudet är begränsat till vad som är strängt nödvändigt med hänsyn till den verkliga omfattningen av och det verkliga allvaret i de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren försöker undvika genom ett sådant förbud.

Fråga 1 i mål C-341/19

- 71 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan i mål C-341/19 för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse som följer av en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser i syfte att säkerställa en neutralitetspolicy inom detta företag, endast kan vara motiverad om ett sådant förbud omfattar alla former av synliga uttryck för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser eller om den kan vara motiverad även om detta förbud är begränsat till iögonfallande och stora symboler, under förutsättning att det tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt.
- 72 Det ska i detta hänseende inledningsvis påpekas att även om denna fråga grundar sig på antagandet att det föreligger en indirekt diskriminering, kvarstår det faktum, såsom Europeiska kommissionen har gjort gällande i sitt yttrande i mål C-341/19, att en intern regel i ett företag som, i likhet med den här aktuella, endast förbjuder bärandet av iögonfallande och stora symboler, sannolikt kan få allvarigare konsekvenser för de personer som tillhör religiösa, filosofiska och icke-konfessionella rörelser som föreskriver bärandet av ett klädesplagg eller en stor symbol, såsom en huvudbonad.
- 73 Såsom det har erinrats om ovan i punkt 52 ska en särbehandling som följer av en bestämmelse eller ett förfaringsätt som grundar sig på ett kriterium som är oupplösligt förbundet med den skyddade grunden, i förevarande fall religion eller övertygelse, anses som direkt baserad på denna grund. För det fall kriteriet avseende bärandet av iögonfallande och stora symboler för politisk, filosofisk eller religiös övertygelse är oupplösligt förbundet med en eller flera bestämda religioner eller övertygelser, får således en arbetsgivares förbud för sina anställda att bära sådana symboler på grundval av ett sådant kriterium till följd att vissa arbetstagare behandlas mindre förmånligt än andra på grundval av deras religion eller övertygelse och det kan således konstateras att det föreligger en direkt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78.
- 74 För det fall en sådan direkt diskriminering ändå inte kan konstateras, erinrar domstolen om att det följer av artikel 2.2 b i) i direktivet att en sådan särbehandling som den som den hänskjutande domstolen har hänvisat till utgör indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktivet, om det fastställs att den faktiskt leder till att en person som tillhör en viss religion eller har vissa övertygelser särskilt missgynnas, såsom redan har angetts i punkt 60 ovan, förutsatt att den indirekta diskrimineringen inte objektivt motiveras av ett berättigat mål och förutsatt att medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

- 75 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att syftet med den aktuella åtgärden är att undvika sociala konflikter inom företaget, särskilt med hänsyn till spänningar som tidigare uppstått och som har haft att göra med politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser.
- 76 Såsom har konstaterats ovan i punkt 63 kan en neutralitetspolicy utgöra ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78. För att avgöra huruvida denna policy är tillräcklig för att på ett objektivet sätt motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse, ska det, såsom framgår av punkt 64 ovan, prövas huruvida den svarar mot ett verkligt behov hos företaget. Domstolen påpekar att såväl förebyggandet av sociala konflikter som arbetsgivarens neutrala profil gentemot kunderna kan motsvara ett verkligt behov hos arbetsgivaren, vilket denne måste visa. Det ska emellertid även prövas, i enlighet med vad som angetts ovan i punkterna 68 och 69, huruvida den interna regeln, enligt vilken det är förbjudet att bära iögonfallande och stora symboler för politisk, filosofisk och religiös övertygelse, är ägnad att säkerställa det eftersträlvade målet och huruvida detta förbud är begränsat till vad som är strängt nödvändigt.
- 77 Det ska i detta avseende preciseras att en neutralitetspolicy inom ett företag, såsom den som avses i den första frågan i mål C-341/19, endast kan upprätthållas på ett effektivt sätt om det inte tillåts några som helst synliga yttringar av politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser när de anställda är i kontakt med kunder eller med varandra, eftersom bärandet av en symbol, även om den är liten, äventyrar möjligheten att genom denna åtgärd uppnå det påstådda eftersträlvade målet och därmed föranleder ett ifrågasättande av om neutralitetspolicyen är konsekvent.
- 78 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan i mål C-341/19 besvaras enligt följande. Artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse som följer av en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser i syfte att säkerställa en neutralitetspolicy inom detta företag, endast kan vara motiverad om ett sådant förbud omfattar alla former av synliga uttryck för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser. Ett förbud som är begränsat till iögonfallande och stora symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser kan utgöra direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, som under alla omständigheter inte kan motiveras med stöd av nämnda bestämmelse.

Fråga 2 b i mål C-804/18 och fråga 2 b i mål C-341/19

- 79 Arbeitsgericht Hamburg (Arbetsdomstolen i Hamburg) har ställt fråga 2 b i mål C-804/18, som liknar fråga 2 b i mål C-341/19, för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att nationella författningsrättsliga bestämmelser som skyddar religionsfriheten kan beaktas, såsom fördelaktigare bestämmelser i den mening som avses i artikel 8.1 i direktivet, vid prövningen av huruvida en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse är lämplig.
- 80 Denna fråga har sitt ursprung i den fråga som även har ställts av Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen) i mål C-341/19, angående huruvida det vid prövningen av lämpligheten av en intern regel i ett företag, såsom den här aktuella, bör göras en avvägning mellan motstående rättigheter och friheter, särskilt mellan artiklarna 14 och 16 i stadgan å ena sidan och artikel 10 i stadgan å andra sidan, eller om en sådan avvägning ska göras först i samband med att nämnda interna regel tillämpas i ett enskilt fall, exempelvis när en instruktion ges till en anställd eller när den anställde sägs upp. Om det skulle slås fast att de motstående rättigheter som följer av stadgan inte kan beaktas inom ramen för denna prövning, uppkommer frågan huruvida en nationell

författningsrättslig bestämmelse, såsom artikel 4.1 och 4.2 i grundlagen, som skyddar religionsfriheten och trosfriheten, kan anses utgöra en fördelaktigare lagstiftning i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78.

- 81 Vad för det första gäller frågan huruvida de olika fri- och rättigheter som berörs ska beaktas i samband med att det görs en lämplighetsprövning, i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78, av den inskränkning som följer av den åtgärd som införts för att säkerställa tillämpningen av en policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende, ska det inledningsvis erinras om, såsom domstolen konstaterade i samband med tolkningen av begreppet "religion" i den mening som avses i artikel 1 i direktiv 2000/78, att unionslagstiftaren i skäl 1 i detta direktiv hänvisar till de grundläggande rättigheter som garanteras av Europakonventionen, där det i artikel 9 föreskrivs att var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Dessa friheter innefattar bland annat frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer. I detta skäl hänvisade unionslagstiftaren även till de allmänna principerna för unionsrätten såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner. Bland de rättigheter som följer av dessa gemensamma traditioner, och vilka har fastställts i stadgan, återfinns den i artikel 10.1 fastslagna rätten till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Enligt denna bestämmelse 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 tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer. Såsom framgår av förklaringarna avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (EUT C 303, 2007, s. 17) motsvarar den rättighet som garanteras i artikel 10.1 i stadgan den rättighet som garanteras i artikel 9 i Europakonventionen och har, i enlighet med artikel 52.3 i stadgan, samma innebörd och räckvidd som i konventionen (dom av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkterna 26 och 27).
- 82 Vid prövningen av huruvida en inskränkning som följer av en åtgärd som syftar till att säkerställa tillämpningen av en policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende är lämplig i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78, ska följaktligen de olika fri- och rättigheter som berörs beaktas.
- 83 Domstolen har vidare redan slagit fast att det vid prövningen av huruvida ett förbud liknande det som är aktuellt i de nationella målen är nödvändigt ankommer på de nationella domstolarna att, med beaktande av samtliga omständigheter i målet, beakta de föreliggande intressena och begränsa ingreppen "i de friheter som är aktuella till vad som är strängt nödvändigt" (dom av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 43). Eftersom det i det mål som gav upphov till den domen endast var näringsfriheten som berördes, vilken erkänns i artikel 16 i stadgan, kan slutsatsen dras att de andra friheter som domstolen hänvisade till i denna dom var tankefriheten, samvetsfriheten och religionsfriheten, som avses i punkt 39 i den domen.
- 84 Domstolen konstaterar slutligen att den sålunda valda tolkningen av direktiv 2000/78 överensstämmer med domstolens praxis, eftersom den gör det möjligt att säkerställa att när det är fråga om flera grundläggande rättigheter och principer som fastslagits i fördragen, såsom, i förevarande fall, principen om icke-diskriminering, som fastslås i artikel 21 i stadgan, och rätten till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet, som garanteras i artikel 10 i stadgan, å ena sidan, samt föräldrars rätt att tillförsäkra sina barn sådan utbildning och undervisning som står i överensstämmelse med föräldrarnas religiösa, filosofiska och pedagogiska övertygelse enligt artikel 14.3 i stadgan och friheten att bedriva näringsverksamhet enligt artikel 16 i stadgan, å andra sidan, måste bedömningen av om proportionalitetsprincipen iakttas bygga på en nödvändig sammanjämkning av kraven på skydd för de olika rättigheter och principer som är i fråga samt en

rimlig avvägning mellan dem (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 december 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl., C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 65 och där angiven rättspraxis).

- 85 När det gäller de nationella bestämmelser som är i fråga i de nationella målen, närmare bestämt artikel 4.1 i grundlagen, och kravet enligt dessa bestämmelser på att det i en sådan situation som den aktuella ankommer på arbetsgivaren att inte bara visa att denne eftersträvar ett berättigat mål som kan motivera en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse, utan även att visa att det vid tidpunkten för införandet av den interna regeln i fråga fanns eller för närvarande finns en tillräckligt konkret risk för undergrävande av målet, exempelvis en risk för faktiska störningar inom företaget eller en faktisk risk för inkomstbortfall, konstaterar domstolen att ett sådant krav faller inom den ram som fastställs i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 när det gäller motiveringen av en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse.
- 86 Vad för det andra gäller frågan huruvida en nationell bestämmelse om religionsfrihet och samvetsfrihet kan anses utgöra en nationell bestämmelse som är mer fördelaktig för skyddet av principen om likabehandling, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78, erinrar domstolen om att direktivet, såsom framgår av direktivets titel, fastställer en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, som ger medlemsstaterna ett utrymme för skönsmässig bedömning, med hänsyn till mångfalden i deras syn på vilken ställning religion eller övertygelse ska ges inom deras gränser. Det utrymme för skönsmässig bedömning som på så sätt tillerkänns medlemsstaterna i avsaknad av konsensus på unionsnivå ska emellertid gå hand i hand med en prövning som det ankommer på unionsdomstolen att göra och som bland annat består i att undersöka huruvida de åtgärder som vidtagits på nationell nivå i princip är motiverade och huruvida de är proportionerliga (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 december 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl., C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 67).
- 87 Det ramverk som på detta sätt har skapats visar för övrigt att unionslagstiftaren, i direktiv 2000/78, inte själv har gjort den nödvändiga avvägningen mellan tankefriheten, samvetsfriheten och religionsfriheten och de berättigade mål som kan åberopas för att motivera en särbehandling i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktivet, utan har överlåtit på medlemsstaterna och deras domstolar att göra denna avvägning (se, analogt, dom av den 17 december 2020, Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl., C-336/19, EU:C:2020:1031, punkt 47).
- 88 Direktiv 2000/78 gör det följaktligen möjligt att beakta varje medlemsstats specifika sammanhang och ge varje medlemsstat ett utrymme för skönsmässig bedömning inom ramen för den nödvändiga sammanjämkningen av de olika rättigheter och intressen som är i fråga, för att säkerställa en korrekt balans mellan dessa.
- 89 Härav följer att de nationella bestämmelserna om skydd för tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet, som utgör ett värde som moderna demokratiska samhällen sedan många år tillbaka lägger större vikt vid, kan beaktas inom ramen för prövningen av vad som utgör en särbehandling på grund av religion eller övertygelse, såsom bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78. Följaktligen omfattas exempelvis nationella bestämmelser enligt vilka det uppställs strängare krav för att motivera en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse än vad som föreskrivs i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 av den möjlighet som ges i artikel 8.1 i detta direktiv.

- 90 Mot bakgrund av det ovanstående ska fråga 2 b i mål C-804/18 och fråga 2 b i mål C-341/19 besvaras enligt följande. Artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att nationella bestämmelser som skyddar religionsfriheten kan beaktas såsom fördelaktigare bestämmelser, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktivet, vid prövningen av huruvida en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse är lämplig.

Fråga 2 a och fråga 3 i mål C-341/19

- 91 Med hänsyn till svaret på den första frågan i mål C-341/19 saknas det anledning att besvara frågorna 2 a och 3 i samma mål.

Rättegångskostnader

- 92 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:

- 1) Artikel 1 och 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 en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen, inte utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i detta direktiv i förhållande till arbetstagare som följer vissa klädregler i enlighet med religiösa föreskrifter, under förutsättning att denna regel tillämpas generellt och utan åtskillnad.
- 2) Artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse och som följer av en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen kan vara motiverad av arbetsgivarens vilja att upprätthålla en policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende gentemot kunder och användare, under förutsättning, för det första, att denna policy uppfyller ett verkligt behov hos arbetsgivaren, vilket det ankommer på arbetsgivaren att styrka, bland annat med beaktande av dessa kunders eller användares berättigade förväntningar och de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren skulle drabbas av i avsaknad av en sådan policy, med hänsyn till verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den ingår, för det andra, att särbehandlingen är ägnad att säkerställa en korrekt tillämpning av denna neutralitetspolicy, vilket förutsätter att denna policy tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt, och, för det tredje, att förbudet är begränsat till vad som är strängt nödvändigt med hänsyn till den verkliga omfattningen av och det verkliga allvaret i de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren försöker undvika genom ett sådant förbud.
- 3) Artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse som följer av en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser i syfte att säkerställa en neutralitetspolicy inom detta företag,

endast kan vara motiverad om ett sådant förbud omfattar alla former av synliga uttryck för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser. Ett förbud som är begränsat till iögonfallande och stora symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser kan utgöra direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, som under alla omständigheter inte kan motiveras med stöd av nämnda bestämmelse.

- 4) Artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att nationella bestämmelser som skyddar religionsfriheten kan beaktas såsom fördelaktigare bestämmelser, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktivet, vid prövningen av huruvida en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse är lämplig.**

Underskrifter