



# Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 13 oktober 2022 \*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet – Förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse – Intern regel inom ett privat företag enligt vilken det är förbjudet att ge uttryck för religiös, filosofisk eller politisk övertygelse på arbetsplatsen – Förbud som omfattar att i ord, genom klädsel eller att på annat sätt ge uttryck för sådana övertygelser – Användning av religiös klädedräkt”

I mål C-344/20,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av tribunal du travail francophone de Bryssel (Franskspråkiga arbetsdomstolen i Bryssel, Belgien) genom beslut av den 17 juli 2020, som inkom till domstolen den 27 juli 2020, i målet

**L.F.**

mot

**S.C.R.L.,**

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen),

sammansatt av avdelningsordföranden A. Prechal, samt domarna M.L. Arastey Sahún, F. Biltgen (referent), N. Wahl och J. Passer

generaladvokaten: L. Medina,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- L.F., genom V. Van der Plancke, avocate,
- S.C.R.L., genom A. Kamp, avocate, och T. Perdieu, advocaat,

\* Rättegångsspråk: franska.

- Belgiens regering, genom C. Pochet, L. Van den Broeck och M. Van Regemorter, samtliga i egenskap av ombud,
  - Polens regering, genom B. Majczyna, i egenskap av ombud,
  - Europeiska kommissionen, genom D. Martin och M. Van Hoof, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 28 april 2022 ha hört generaladvokaten,

följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 1, 2.2 a och 8.1 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT 2000, L 303, s. 16).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan L.F., klagande i det nationella målet, och S.C.R.L., svarande i samma mål. S.C.R.L. är ett kooperativt bolag med begränsat ansvar vars huvudsakliga verksamhet består i att hyra ut och förvalta subventionerade bostäder. Målet rör S.C.R.L.:s underlåtenhet att besvara en spontan ansökan från klaganden om att få göra en praktikperiod hos bolaget med motiveringen att hon vägrat att iaktta S.C.R.L.:s förbud för anställda att – bland annat genom sin klädsel – uttrycka sin religiösa, filosofiska eller politiska övertygelse.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Direktiv 2000/78*

- 3 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 gemenskapsrätten 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]...”

4 I artikel 1 i detta direktiv 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 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.”

6 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.

...”

- 7 Enligt artikel 8.1 i direktiv 2000/78 gäller 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.”

### ***Belgisk rätt***

- 8 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (lag av den 10 maj 2007 om bekämpning av vissa former av diskriminering (*Moniteur belge* av den 30 maj 2007, s. 29016) (nedan kallad lagen om förbud mot diskriminering), syftar till att införliva direktiv 2000/78 med belgisk rätt.

- 9 I artikel 3 i denna lag föreskrivs följande:

”Denna lag syftar till att införa ett allmänt regelverk för att, på de områden som avses i artikel 5, bekämpa diskriminering på grund av ålder, sexuell läggning, civilstånd, börd, förmögenhet, religiös eller filosofisk övertygelse, politisk övertygelse, språk, aktuellt eller framtida hälsotillstånd, funktionshinder, fysiska eller genetiska egenskaper, socialt ursprung.”

- 10 I artikel 4 i nämnda lag, som avser definitioner, föreskrivs följande:

”I denna lag används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

...

4° Skyddskriterier: ålder, sexuell läggning, civilstånd, börd, förmögenhet, religiös eller filosofisk övertygelse, politisk övertygelse, språk, nuvarande eller framtida hälsotillstånd, funktionshinder, fysiska eller genetiska egenskaper, socialt ursprung.

...

6° direkt särbehandling: den situation som uppkommer när en person på grundval av något av skyddskriterierna behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

7° direkt diskriminering: direkt särbehandling som grundar sig på något av skyddskriterierna och som inte kan motiveras med stöd av bestämmelserna i avdelning II;

...”

- 11 I artikel 5.1 i samma lag föreskrivs följande:

”Med undantag för frågor som omfattas av gemenskapernas eller regionernas behörighet ska denna lag tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive på offentliga organ...”

12 I artikel 7 i lagen om förbud mot diskriminering anges följande:

”Direkt särbehandling som grundas på något av skyddskriterierna utgör direkt diskriminering, såvida inte denna direkta särbehandling objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.”

13 I artikel 8.1 i samma lag föreskrivs följande:

”Med avvikelse från artikel 7 och utan att det påverkar tillämpningen av övriga bestämmelser i denna avdelning får en direkt särbehandling på grund av ålder, sexuell läggning, religiös eller filosofisk övertygelse eller funktionshinder på de områden som avses i artikel 5.1, 4°, 5° och 7° endast motiveras med hänvisning till väsentliga och avgörande krav som yrket ställer.”

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

14 Den 14 mars 2018 gjorde klaganden i det nationella målet, som är muslim och bär muslimsk huvudduk, en spontan ansökan om en obetald praktikplats på sex veckor hos S.C.R.L. Praktiken var en del av hennes yrkesutbildning i kontorsautomation.

15 Den 22 mars 2018 bjöds klaganden i det nationella målet in till en intervju med ansvariga för S.C.R.L. Efter intervjun uppgav sig de sistnämnda ha fått ett positivt intryck av hennes ansökan och frågade om hon kunde tänka sig att rätta sig efter den neutralitetspolicy som gällde inom S.C.R.L.

16 Neutralitetspolicyen finns inskriven i artikel 46 i S.C.R.L.:s anställningsvillkor, i vilken det föreskrivs att ”[a]rbetstagare förbinder sig att respektera företagets strikta neutralitetspolicy” och att arbetstagarna ”därför ska se till att inte på något sätt ge uttryck för sina religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser, oavsett vilka dessa övertygelser är, vare sig i ord, genom klädsel eller på annat sätt”.

17 Klaganden i det nationella målet svarade ansvariga för S.C.R.L. att hon vägrade att ta av sig sin huvudduk för att efterkomma denna neutralitetspolicy.

18 Då hennes ansökan inte besvarades gjorde hon i april 2018 en förnyad ansökan om praktiktjänstgöring hos S.C.R.L. och föreslog att hon kunde bära en annan typ av huvudbonad. Som svar på denna förnyade ansökan informerade emellertid S.C.R.L. henne om att hon inte kunde erbjudas en praktikplats eftersom det inte var tillåtet att bära någon som helst huvudbonad i deras lokaler, oavsett om det rörde sig om en keps, en mössa eller en huvudduk.

19 Efter att ha gjort en anmälan om diskriminering till det oberoende offentliga organ som ansvarar för bekämpning av diskriminering och efter en skriftväxling mellan detta organ och S.C.R.L., väckte klaganden i det nationella målet talan om förbuds föreläggande vid den hänskjutande domstolen i maj 2019. Genom sin talan invände hon mot beslutet att inte erbjuda henne en praktikplats, vilket hon anser vara direkt eller indirekt grundat på hennes religiösa övertygelse och har yrkat fastställande av att S.C.R.L. har åsidosatt bland annat bestämmelserna i lagen om förbud mot diskriminering.

20 S.C.R.L. har vid den hänskjutande domstolen, med hänvisning till domen av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203)*, gjort gällande att dess anställningsvillkor inte ger upphov till direkt diskriminering, eftersom de behandlar alla arbetstagare i företaget på samma

sätt. Samtliga arbetstagare åläggs nämligen allmänt och utan åtskillnad bland annat ett krav på neutral klädsel vilket utgör hinder för att använda synliga symboler för religiös, filosofisk och politisk övertygelse.

- 21 Den hänskjutande domstolen anser, med vetskap om domen av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), och domen av den 14 mars 2017, *Bouagnaoui et ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), att EU-domstolens tolkning av begreppet direkt diskriminering i den första av dessa domar ger upphov till ”många frågor”. Bland de tveksamheter som den hänskjutande domstolen har påtalat återfinns den bedömning av situationernas jämförbarhet som omfattas av de nationella domstolarnas behörighet. Det ska således göras en tydlig åtskillnad mellan å ena sidan EU-domstolens tolkningsbefogenhet och å andra sidan tillämpningen av rättsregler på de faktiska omständigheterna i det aktuella fallet, vilket omfattas av den berörda nationella domstolens exklusiva behörighet. I domen av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), konstaterade EU-domstolen att det rörde sig om en generell tillämpning och utan åtskillnad av en intern regel om förbud mot att bära synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen. EU-domstolen uteslöt däremot inte att tillämpningen av denna regel på sökanden, på grundval av omständigheter som EU-domstolen inte hade kännedom om, kunde skilja sig från hur den tillämpas på en annan arbetstagare. Eftersom denna betydande nyans inte återges i domslutet i den domen uppkommer frågan huruvida den nationella domstolen fortfarande har ett utrymme för skönsmässig bedömning eller om denna helt saknar möjlighet att göra en bedömning i det konkreta fallet av situationernas jämförbarhet vid prövningen av huruvida en intern regel inom ett privat företag, enligt vilken det är förbjudet att använda synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen, är diskriminerande.
- 22 Den hänskjutande domstolen vill även få klarhet i huruvida EU-domstolen, i domen av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions* (C-157/15, EU:C:2017:203), och domen av den 14 mars 2017, *Bouagnaoui et ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), avsåg att skapa ett enda skyddskriterium av religiös, filosofisk och politisk övertygelse, med följd att det ska göras någon skillnad mellan dessa kriterier. Detta skulle nämligen innebära att artikel 1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att ”religion eller övertygelse” i den mening som avses i denna artikel är två sidor av ett och samma skyddskriterium. Om religion skulle placeras på samma nivå som andra övertygelser än religiösa skulle detta avsevärt minska referenspersonens sökfält vid prövningen av situationernas jämförbarhet vid bedömningen av huruvida det föreligger direkt diskriminering. Detta skulle vidare betyda att när det föreligger en sådan intern regel som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, kan en arbetstagare som påstår sig ha en religiös övertygelse inte jämföras med en arbetstagare som åberopar en filosofisk eller politisk övertygelse. En sådan frågeställning skulle ge upphov till ytterligare en fråga, nämligen huruvida en nationell lagstiftning som ger ett separat skydd åt religiös, filosofisk respektive politisk övertygelse och således syftar till att förstärka skydds nivån genom att markera varje övertygelses särdrag och ge var och en av dem en större synlighet, kan betraktas som en nationell bestämmelse som är ”mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i [direktiv 2000/78]”, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktivet. Slutligen har den hänskjutande domstolen angett ett antal faktiska kriterier som den anser relevanta för att avgöra huruvida en skillnad i behandling utgör direkt diskriminering.

23 Mot denna bakgrund beslutade tribunal du travail francophone de Bruxelles (Franskspråkiga arbetsdomstolen i Bryssel, Belgien) att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

- ”1) Ska artikel 1 i [direktiv 2000/78] tolkas så, att religion och övertygelser är två aspekter av samma skyddade kriterium eller utgör tvärtom religion och övertygelser skilda kriterier, nämligen dels religion, inbegripet den övertygelse som är förknippad med religion, dels vilken övertygelse som helst?
- 2) För det fall att artikel 1 i [direktiv 2000/78] ska tolkas så, att religion och övertygelse utgör två aspekter av ett och samma skyddskriterium, utgör detta hinder mot att den nationella domstolen, med stöd av artikel 8 i samma direktiv och i syfte att förhindra en sänkning av skyddsnivån mot diskriminering, fortsätter att tolka en sådan nationell rättsregel som den i artikel 4.4 i [lagen om förbud mot diskriminering] så, att religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser utgör distinkta skyddskriterier?
- 3) Kan artikel 2.2 a i [direktiv 2000/78] [tolkas så, att] en bestämmelse i ett företags anställningsvillkor som förbjuder att en arbetstagare 'på något sätt uttrycker sin religiösa, filosofiska eller politiska övertygelse, vare sig i ord, kläder eller på annat sätt' utgör direkt diskriminering, trots att det vid tillämpningen av denna interna regel visat sig att
  - a) arbetstagaren, som önskar utöva sin religionsfrihet genom att bära ett synligt (välkänt) tecken, i förevarande fall en huvudduk, behandlas mindre förmånligt än en annan arbetstagare som inte tillhör någon religion, inte har någon filosofisk övertygelse och inte någon politisk lojalitet, och därför inte har behov att bära något som helst politiskt, filosofiskt eller religiöst kännetecken?
  - b) arbetstagaren, som önskar utöva sin religionsfrihet genom att bära ett synligt (välkänt) tecken, i förevarande fall en huvudduk, behandlas mindre förmånligt än en annan arbetstagare som uttrycker en filosofisk eller religiös övertygelse av något slag men som har mindre behov eller till och med inget behov alls av att bära ett (välkänt) kännetecken?
  - c) arbetstagaren, som önskar utöva sin religionsfrihet genom att bära ett synligt (välkänt) tecken, i förevarande fall en huvudduk, behandlas mindre förmånligt än en annan arbetstagare som tillhör någon annan religion, eller till och med samma religion, men som har mindre behov eller till och med inget behov alls av att bära ett (välkänt) kännetecken?
  - d) med utgångspunkt i konstaterandet att en övertygelse inte nödvändigtvis behöver vara av religiös, filosofisk eller politisk karaktär, utan kan knuten till något annat (konst, estetik, sport, musik...), behandlas arbetstagaren, som önskar utöva sin religionsfrihet genom att bära ett synligt (välkänt) tecken, i förevarande fall en huvudduk, mindre förmånligt än en annan arbetstagare som hyser andra övertygelser än en religiös, filosofisk eller politisk övertygelse, och som visar detta genom sin klädsel?
  - e) med utgångspunkt i principen att den negativa aspekten av friheten att utöva sin religiösa övertygelse även innebär att den enskilde inte kan åläggas att avslöja sin religiösa tillhörighet eller övertygelse, kan en arbetstagare som önskar utöva sin religionsfrihet genom att bära en sjal, vilken inte i sig är en entydig symbol för denna religion, eftersom en annan kvinnlig arbetstagare kan tänkas välja att bära den av estetiska eller kulturella skäl, eller till och med på grund av hälsoskäl, och denna sjal inte nödvändigtvis skiljer sig från en stor näsduk, mindre förmånligt än en annan arbetstagare som i ord ger uttryck för sin religiösa, filosofiska eller politiska övertygelse, medan den arbetstagare som bär huvudduk utsätts för en allvarligare kränkning av sin religionsfrihet, enligt artikel 9.1 i [Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande

friheterna], eftersom – om man inte vill ge fördomar fritt spelrum – en själ inte ger ett säkert uttryck för religiös övertygelse, varvid denna osäkerhet oftast kommer att kvarstå om inte den som bär huvudduken måste avslöja sin trosuppfattning för sin arbetsgivare?

- f) arbetstagaren, som önskar utöva sin religionsfrihet genom att bära ett synligt (välkänt) tecken, i förevarande fall en huvudduk, behandlas mindre förmånligt än en annan arbetstagare med samma trosuppfattning som valt att manifesteras denna genom att bära skägg (vilket i motsats till manifestation genom klädsel, inte är förbjudet enligt den interna arbetsregeln)?”

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Den första frågan*

- 24 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att uttrycket ”religion eller övertygelse” i denna artikel utgör en enda diskrimineringsgrund eller om dessa begrepp tvärtom avser olika diskrimineringsgrunder.
- 25 För att besvara denna fråga ska det påpekas att ”religion” och ”övertygelse” har samma ställning enligt artikel 1 i direktiv 2000/78. Detta är även fallet med ordalydelsen i unionens olika primärrättsliga bestämmelser, det vill säga artikel 19 FEUF, enligt vilken unionslagstiftaren får vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av bland annat ”religion eller övertygelse”, och artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), i vilken det bland de olika diskrimineringsgrunderna som citeras i artikeln hänvisas till ”religion eller övertygelse” (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 47).
- 26 Domstolen har härav dragit slutsatsen att orden ”religion” och ”övertygelse”, vid tillämpningen av direktiv 2000/78, ska förstås som två sidor av ”samma diskrimineringsgrund” (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 47).
- 27 Enligt denna rättspraxis ska – såsom framgår av artikel 21 i stadgan – 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 spirituellt övertygelse (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 47).
- 28 Vad gäller uttrycket ”eller på annat sätt” som används beträffande de övertygelser som anges i de aktuella anställningsvillkoren i det nationella målet, räcker det att konstatera att det skydd mot diskriminering som garanteras i direktiv 2000/78 endast omfattar de grunder som uttömmande anges i artikel 1 däri, vilket innebär att direktivet inte omfattar vare sig politiska eller fackliga övertygelser och inte heller övertygelser eller preferenser av konstnärlig, idrottslig eller estetisk art. Medlemsstaternas skydd för dessa övertygelser regleras således inte av bestämmelserna i direktivet.
- 29 Mot denna bakgrund ska den första frågan besvaras enligt följande. Artikel 1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att uttrycket ”religion eller övertygelse” i denna artikel utgör en enda diskrimineringsgrund som omfattar såväl religiös som filosofisk eller spirituellt övertygelse.



### *Den tredje frågan*

- 30 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan, som ska prövas härnäst, för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en bestämmelse i ett företags anställningsvillkor som förbjuder arbetstagare att i ord, genom kläder eller på annat sätt uttrycka sina religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser, oavsett vilka, utgör en direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i direktivet av arbetstagare som avser att utöva sin religionsfrihet eller samvetsfrihet genom att bära ett synligt tecken eller religiös klädedräkt.
- 31 För att besvara denna fråga ska det erinras om att domstolen visserligen slagit fast att en intern regel i ett företag som endast förbjuder bärandet av iögonfallande och stora symboler för, bland annat religiös eller filosofisk övertygelse, kan utgöra direkt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78, om detta kriterium är oupplösligt förbundet med en eller flera bestämda religioner eller övertygelser (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkterna 72 och 73).
- 32 I förevarande fall rör emellertid den fråga som har ställts till domstolen en regel som inte förbjuder användningen av iögonfallande och stora symboler, utan användning av alla synliga symboler för religiös, filosofisk och politisk övertygelse på arbetsplatsen.
- 33 Domstolen har vid upprepade tillfällen slagit fast att artikel 2.2 a i direktivet ska tolkas så, att en intern regel i ett privat företag som förbjuder användning av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen inte utgör direkt diskriminering ”på grund av religion eller övertygelse”, i den mening som avses i denna bestämmelse, 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, och dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 52).
- 34 Domstolen har i detta avseende preciserat att eftersom alla personer kan ha en religion eller en religiös, filosofisk eller spirituellt övertygelse, innebär 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 sådana övertygelser (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 52).
- 35 För att komma fram till denna slutsats har domstolen lagt sig vinn om att erinra om att rätten till samvetsfrihet och religionsfrihet, som stadgas i artikel 10.1 i stadgan och som ingår i det sammanhang som är relevant för att tolka direktiv 2000/78, motsvarar den rättighet som garanteras enligt artikel 9 i Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, och att denna rättighet, enligt artikel 52.3 i stadgan, har samma innebörd och räckvidd som rättigheten i konventionen (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 48). Enligt praxis från Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna 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 – erövrade till ett högt pris under århundraden – som är grundläggande för ett sådant samhälle” (Europadomstolen, 15 februari 2001, Dahlab/Schweiz, CE:ECHR:2001:0215DEC004239398).

- 36 Det ska härvid tilläggas att det framgår av handlingarna i målet att det inte har gjorts gällande att S.C.R.L. inte skulle ha tillämpat de i det nationella målet aktuella anställningsvillkoren generellt och utan åtskillnad eller att klaganden i det nationella målet skulle ha behandlats annorlunda än alla andra arbetstagare som har uttryckt sin religion eller sina religiösa eller filosofiska övertygelser genom att bära synliga symboler, kläder eller på något annat sätt.
- 37 Det framgår även av domstolens fasta praxis att en sådan intern regel som den som är aktuell i det nationella målet kan utgöra indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, om det fastställs – vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera – 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, och dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 59).
- 38 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.
- 39 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 (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 63).
- 40 Domstolen har emellertid även preciserat att enbart en arbetsgivares vilja att bedriva en neutralitetspolicy, även om den i sig utgör ett berättigat mål, är emellertid 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 (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 64).
- 41 Denna tolkning har sin grund i en önskan att av princip uppmuntra tolerans och respekt samt acceptans av en större grad av mångfald. Likaså syftar denna tolkning till att undvika att en neutralitetspolicy inom företaget kringgås till nackdel för arbetstagare som iakttar religiösa påbud som kräver att de bär en viss klädedräkt.
- 42 Mot denna bakgrund ska den tredje frågan besvaras på följande sätt. Artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en bestämmelse i ett företags anställningsvillkor som förbjuder arbetstagare att i ord, genom kläder eller på annat sätt uttrycka sina religiösa eller filosofiska övertygelser, oavsett vilka, utgör inte en direkt diskriminering på grund av religion eller

övertygelse i den mening som avses i direktivet av arbetstagare som avser att utöva sin religionsfrihet eller samvetsfrihet genom att bära ett synligt tecken eller religiös klädedräkt. Detta gäller under förutsättning att bestämmelsen tillämpas generellt och utan åtskillnad.

### *Den andra frågan*

- 43 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för att nationella bestämmelser som syftar till att införliva direktivet med nationell rätt och som tolkas på så sätt att religiös, filosofisk och politisk övertygelse utgör tre olika diskrimineringsgrunder, betraktas såsom ”bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv” i den mening som avses i artikel 8.1 häri.
- 44 För att besvara denna fråga erinrar domstolen för det första om att det skydd mot diskriminering som garanteras i direktiv 2000/78, såsom framgår av punkt 28 ovan, endast omfattar de grunder som uttömmande anges i artikel 1 i direktivet, vilket innebär att direktivet inte omfattar de politiska övertygelser som avses i frågan.
- 45 För det andra framgår det av svaret på den första frågan att uttrycket ”religion eller övertygelse” i artikel 1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att det utgör en enda grund för diskriminering som omfattar såväl religiös övertygelse som filosofisk eller andlig övertygelse.
- 46 Det framgår emellertid av begäran om förhandsavgörande att den hänskjutande domstolens andra fråga i huvudsak syftar till att klargöra det utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna förfogar över för att anta eller vidmakthålla bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som föreskrivs i direktiv 2000/78, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktivet.
- 47 Vad gäller tolkningen av artikel 8.1 i nämnda direktiv har domstolen slagit fast att nationella konstitutionella bestämmelser som skyddar religionsfriheten kan beaktas såsom bestämmelser som är mer fördelaktiga, i den mening som avses i denna bestämmelse vid prövningen av huruvida en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse är lämplig (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 90).
- 48 För att komma fram till denna slutsats har domstolen erinrat om att direktiv 2000/78 fastställer en allmän ram för likabehandling i arbetslivet som ger medlemsstaterna ett utrymme för skönsmässig bedömning, i synnerhet för att sammanjämka olika rättigheter och intressen som är i fråga. Detta ska ske 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 (dom av den 15 juli 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 86 och där angiven rättspraxis).
- 49 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 (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 87 och där angiven rättspraxis).

- 50 Domstolen har härav dragit slutsatsen att direktiv 2000/78 gör det 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 (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 88).
- 51 Domstolen har i detta avseende slagit fast att vid prövningen av huruvida ett förbud liknande det som är aktuellt i det nationella målet är nödvändigt ankommer på det 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 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 83 och där angiven rättspraxis).
- 52 Det följer således av denna rättspraxis att artikel 8.1 i direktiv 2000/78 inte utgör hinder för att en nationell domstol vid avvägningen mellan olika intressen tillmåter religion eller övertygelse större betydelse än de intressen som bland annat följer av näringsfriheten, i den mån som detta följer av nationell rätt. I ett sådant fall kan samvetsfriheten och religionsfriheten således ges ett starkare skydd än andra friheter, såsom näringsfriheten vilken erkänns i artikel 16 i stadgan. Detta skydd får nämligen verkan i samband med bedömningen av huruvida en indirekt diskriminering kan anses motiverad i den mening som avses i den rättspraxis som nämns i punkt 39 ovan.
- 53 Domstolen konstaterar att detta inte är fallet med de nationella bestämmelser som är föremål för prövning i förevarande mål. Enligt de förklaringar som den hänskjutande domstolen har lämnat får dessa bestämmelser nämligen till följd att ”religion” och ”övertygelser” behandlas som olika diskrimineringsgrunder.
- 54 Medlemsstaternas utrymme för skönsmässig bedömning kan emellertid inte sträcka sig så långt att medlemsstaterna eller de nationella domstolarna kan dela upp en av de diskrimineringsgrunder som uttömmande räknas upp i artikel 1 i direktiv 2000/78 i flera olika grunder. I annat fall skulle lydelsen av, sammanhanget och syftet med denna diskrimineringsgrund äventyras och den ändamålsenliga verkan av den allmänna ram för likabehandling i arbetslivet som införts genom direktivet undergrävas.
- 55 Eftersom den diskrimineringsgrund som avser ”religion eller övertygelse” omfattar alla arbetstagare på samma sätt, skulle ett synsätt som innebär att denna grund kan delas upp, beroende på vilket mål som eftersträvas med den berörda bestämmelsen, leda till att undergrupper av arbetstagare bildas och att den allmänna ram för likabehandling i arbetslivet som införts genom direktiv 2000/78 undergrävs.
- 56 Nämnda tolkning påverkas inte av argumentet att den i förekommande fall skulle kunna leda till att skyddsnivån mot diskriminering på grund av religion eller religiös övertygelse sänks. I ett fall såsom det som är aktuellt i det nationella målet förefaller det nämligen inte finnas något som hindrar de nationella domstolarna från att tolka de aktuella nationella bestämmelserna på ett sådant sätt att filosofiska och spirituella övertygelser, vid avvägningen mellan arbetstagarens och arbetsgivarens olika intressen, ges samma skydd som religion eller religiösa övertygelser.

- 57 Vad slutligen mer specifikt gäller den hänskjutande domstolens argument att förekomsten av ett enda kriterium, som omfattar religiösa och filosofiska övertygelser, skulle leda till en sänkning av skyddsnivån mot direkt diskriminering som sker på någon av dessa grunder – i så måtto att det skulle hindra jämförelser mellan arbetstagare med religiösa respektive filosofiska övertygelser – gör domstolen följande bedömning.
- 58 För det första är problematiken med en sådan jämförbarhet, såsom den hänskjutande domstolen har påpekat, endast relevant för bedömningen av huruvida det föreligger direkt diskriminering. Det är emellertid uteslutet att det föreligger direkt diskriminering under sådana omständigheter som dem i det nationella målet, vilket det har erinrats om i punkt 33 ovan.
- 59 För det andra har domstolen under alla omständigheter haft tillfälle att precisera att förbudet mot diskriminering enligt direktiv 2000/78 enbart avser särbehandling av personer som tillhör en viss religion eller övertygelse i förhållande till personer som inte tillhör en viss religion eller övertygelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 49). Med andra ord utgör det förhållandet att det föreligger ett enda kriterium, som omfattar religion och övertygelse, inte hinder för jämförelser mellan arbetstagare med religiösa övertygelser och arbetstagare med andra övertygelser, och inte heller för jämförelser mellan arbetstagare med olika religiösa övertygelser.
- 60 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 (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 50).
- 61 Syftet med direktiv 2000/78 är således att bekämpa alla former av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse (se, analogt, 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 34), med beaktande av att diskriminering ”på grund av” religion eller övertygelse, i den mening som avses i detta direktiv, endast kan anses föreligga om den mindre förmånliga behandlingen eller missgynnandet i fråga beror på religionen eller övertygelsen (dom av den 15 juli 2021, WABE och MH Müller Handel, C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 49).
- 62 Mot denna bakgrund ska den andra frågan besvaras enligt följande. Artikel 1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för att nationella bestämmelser som syftar till att införliva direktivet med nationell rätt och som tolkas på så sätt att religiös, filosofisk och politisk övertygelse utgör två olika diskrimineringsgrunder, betraktas såsom ”bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv” i den mening som avses i artikel 8.1 häri.

### **Rättegångskostnader**

- 63 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 (andra avdelningen) följande:

- 1) Artikel 1 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 uttrycket ”religion eller övertygelse” i denna artikel utgör en enda diskrimineringsgrund som omfattar såväl religiös som filosofisk eller spirituell övertygelse.
- 2) Artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en bestämmelse i ett företags anställningsvillkor som förbjuder arbetstagare att i ord, genom kläder eller på annat sätt uttrycka sina religiösa eller filosofiska övertygelser, oavsett vilka, utgör inte en direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i direktivet av arbetstagare som avser att utöva sin religionsfrihet eller samvetsfrihet genom att bära ett synligt tecken eller religiös klädedräkt. Detta gäller under förutsättning att bestämmelsen tillämpas generellt och utan åtskillnad.
- 3) Artikel 1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för att nationella bestämmelser som syftar till att införliva direktivet med nationell rätt och som tolkas på så sätt att religiös, filosofisk och politisk övertygelse utgör två olika diskrimineringsgrunder, betraktas såsom ”bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv” i den mening som avses i artikel 8.1 häri.

Underskrifter