



# Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 14 mars 2017\*\*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling — Diskriminering på grund av religion eller övertygelse — Verkligt och avgörande yrkeskrav — Begrepp — En kunds önskemål att inte få tjänster utförda av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk”

I mål C-188/15,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) genom beslut av den 9 april 2015, som inkom till domstolen den 24 april 2015, i målet

**Asma Bougnaoui,**

**Association de défense des droits de l’homme (ADDH)**

mot

**Micropole Univers SA,**

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

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

generaladvokat: E. Sharpston,

justitiesekreterare: handläggaren M. V. Tournès,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 15 mars 2016,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Asma Bougnaoui och Association de défense des droits de l’homme (ADDH), genom C. Waquet, avocate,
- Micropole SA, genom D. Célice, avocat,
- Frankrikes regering, genom G. de Bergues, D. Colas och R. Coesme, samtliga i egenskap av ombud,

\* \* Rättegångsspråk: franska.

- Sveriges regering, genom A. Falk, C. Meyer-Seitz, U. Persson, N. Otte Widgren, E. Karlsson och L. Swedenborg, samtliga i egenskap av ombud,
  - Förenade kungarikets regering, genom S. Simmons, i egenskap av ombud, biträdd av A. Bates, barrister,
  - Europeiska kommissionen, genom D. Martin och M. Van Hoof, båda i egenskap av ombud,
- och efter att den 13 juli 2016 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,  
följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 4.1 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, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Asma Bougnaoui och Association de défense des droits de l'homme (ADDH), å ena sidan, och Micropole Univers SA (nedan kallat Micropole), å andra sidan. Målet rör Micropoles uppsägning av Asma Bougnaoui på grund av att hon vägrade att ta av sig sin muslimska huvudduk när hon utförde arbete hos Micropoles kunder.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Direktiv 2000/78*

- 3 I skälen 1, 4 och 23 i direktiv 2000/78 anges följande:
  - ”(1) Enligt artikel 6 i Fördraget om Europeiska unionen bygger Europeiska unionen på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och på rättsstatsprincipen, vilka principer är gemensamma för medlemsstaterna, och unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.
  - ...
  - (4) Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, i FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.
  - ...

(23) Under mycket begränsade omständigheter kan en särbehandling vara berättigad, när en egenskap som avser religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att syftet är legitimt och kravet är rimligt. Sådana omständigheter skall ingå i den information som medlemsstaterna skall lämna till kommissionen.”

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

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

5 I artikel 2.1 och 2.2 i direktivet föreskrivs följande:

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

2. Enligt punkt 1 skall

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

...”

6 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

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

...

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

...”

7 I artikel 4.1 i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Utan hinder av artikel 2.1 och 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt.”

*Fransk rätt*

- 8 Bestämmelserna i direktiv 2000/78 har införlivats med fransk rätt, i synnerhet i artiklarna L. 1132–1 och L. 1133–1 i code du travail (arbetslagen), i den lydelse som dessa artiklar har enligt loi n° 2008–496, du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (lag nr 2008–496 av den 27 maj 2008 om ändring av vissa bestämmelser om införlivande av gemenskapsrätten på området för bekämpning av diskriminering, nedan kallad lag nr 2008–496) (JORF av den 28 maj 2008, s. 8801).
- 9 I artikel L. 1121–1 i arbetslagen föreskrivs följande:
- ”Ingen får göra några inskränkningar i personers rättigheter eller i individuella eller kollektiva friheter som inte är motiverade av arbetsuppgiftens beskaffenhet och som inte står i proportion till det eftersträvade målet.”
- 10 I artikel L. 1132–1 i arbetslagen, i den lydelse som gällde vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet, föreskrevs följande:
- ”Ingen får på grund av sitt ursprung, sitt kön, sin livsstil, sin sexuella läggning, sin ålder ..., sina politiska åsikter, sitt fackliga engagemang, sin religiösa övertygelse, sitt utseende, sitt efternamn, sitt hälsotillstånd eller sin funktionsnedsättning uteslutas från ett rekryteringsförfarande eller nekas tillträde till en praktik- eller lärlingsplats, ges disciplinpåföljd, sägas upp eller utsätts för direkt eller indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 1 i lag nr 2008–496 av den 27 maj 2008 om bestämmelser om anpassning av antidiskrimineringslagstiftningen till gemenskapsrätten, i synnerhet i fråga om lön, i den mening som avses i artikel L. 3221–3, bonus eller tilldelning av aktier, fortbildning, omplacering, tjänstgöringsort, placering i lönegrad, befordran, byte av tjänstekategori eller förlängning av anställningsavtal.”
- 11 Artikel L. 1133–1 i arbetslagen har följande lydelse:
- ”Artikel L. 1132–1 utgör inte hinder för särbehandling, när en sådan särbehandling svarar mot ett verkligt och avgörande yrkeskrav, det mål som eftersträvas är berättigat och kravet är proportionerligt.”
- 12 I artikel L. 1321–3 i arbetslagen, i den lydelse som gällde vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet, föreskrevs följande:
- ”Interna ordningsregler får inte innehålla:
- 1° Bestämmelser som strider mot lagar och förordningar samt mot de kollektivavtal som är tillämpliga på företaget eller myndigheten.
  - 2° Bestämmelser som gör inskränkningar i personers rättigheter och i individuella och kollektiva friheter som inte är motiverade av arbetsuppgiftens beskaffenhet och som inte står i proportion till det eftersträvade målet.
  - 3° Bestämmelser som diskriminerar arbetstagare med lika arbetsförmåga i deras anställning eller arbete på grund av ursprung, kön, livsstil, sexuell läggning, ålder, ..., politiska åsikter, fackligt engagemang, religiösa övertygelser, utseende, efternamn, hälsotillstånd eller funktionsnedsättning.”

## Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

13 Det framgår av handlingarna i målet att Asma Bougnaoui, innan hon anställdes av det privata företaget Micropole, i samband med en arbetsmarknadsmässa för studenter i oktober 2007 träffade en företrädare för Micropole som upplyste henne om att bärandet av muslimsk huvudduk kunde bli ett problem när hon skulle ha kontakter med företagets kunder. När Asma Bougnaoui den 4 februari 2008 påbörjade en praktiktjänstgöring hos Micropole i slutet av sin utbildning bar hon en sjalett. Hon bar senare en muslimsk huvudduk på arbetsplatsen. Efter avslutad praktiktjänstgöring anställde Micropole Asma Bougnaoui den 15 juli 2008 som projektingenjör. Hennes anställning var en tillsvidareanställning.

14 Asma Bougnaoui kallades den 15 juni 2009 till ett samtal angående en eventuell uppsägning. Den 22 juni 2009 sades hon upp genom följande skrivelse:

”... Det ingår i Era arbetsuppgifter att utföra arbete hos våra kunder.

Ni ombads att den 15 maj i år utföra vissa uppgifter åt kunden ... i .... Efteråt fick vi veta av kunden att det faktum att Ni bar huvudduk, vilket Ni mycket riktigt gör varje dag, hade stört vissa av medarbetarna. Kunden framställde också ett önskemål om att ‘det inte skulle vara någon huvudduk nästa gång’.

Frågan om bärande av huvudduk togs upp med Er på ett klart och tydligt sätt i samband med anställningen av Er i företaget och under de samtal som ägde rum med Er operativa chef ... samt med ... som var ansvarig för rekryteringen. Vi preciserade då att vi till fullo respekterar principen om åsiktsfrihet liksom var och ens religiösa övertygelse, men att Ni inte skulle kunna bära huvudduk i alla sammanhang eftersom Ni, internt eller externt, skulle komma i kontakt med företagets kunder. För att främja utvecklingen av företaget, och i dettas intresse, är vi nämligen tvungna att se till att våra anställda iakttar viss diskretion i förhållande till våra kunder när det gäller att ge uttryck för sina personliga preferenser.

Under vårt samtal den 17 juni i år upprepade vi denna princip om nödvändig neutralitet som vi bad Er att följa i kontakten med vår kundkrets. Vi frågade Er på nytt om Ni kunde acceptera detta yrkesmässiga krav genom att gå med på att inte bära huvudduk, varvid Ni besvarade frågan nekande.

Vi anser att dessa omständigheter, av de ovannämnda orsakerna, utgör skäl för att säga upp Ert anställningsavtal. Eftersom Er inställning gör det omöjligt för Er att fortsätta arbeta i företaget, då vi på grund av Ert beteende inte kan acceptera att Ni fortsätter att tillhandahålla tjänster till våra kunder, kommer Ni inte att ges möjlighet att själv säga upp Er. På grund av att det är Ni själv som är ansvarig för detta kommer Ni inte att uppbära lön under uppsägningstiden.

Vi beklagar den uppkomna situationen, då Er yrkeskompetens och potential hade ingett oss förhoppningar om ett varaktigt samarbete.”

15 Asma Bougnaoui ansåg att uppsägningen var diskriminerande och väckte därför talan den 8 september 2009 vid Conseil de prud’hommes de Paris (Arbetsdomstolen i Paris, Frankrike). Den domstolen dömde den 4 maj 2011 Micropole att betala uppsägningslön, eftersom företaget i skrivelsen med uppsägningen inte hade angett hur allvarligt Asma Bougnaouis åsidosättande hade varit. Conseil de prud’hommes de Paris (Arbetsdomstolen i Paris) ogillade talan i övrigt och anförde som skäl att inskränkningen av Asma Bougnaouis frihet att bära muslimsk huvudduk var motiverad av att hon hade kontakt med företagets kunder och stod i proportion till det mål som Micropole eftersträvade, vilket var att bevara företagets image och inte stöta sig med sina kunders övertygelser.

- 16 Asma Bougnaoui, med stöd av ADDH, överklagade detta avgörande till Cour d'appel de Paris (Appellationsdomstolen i Paris, Frankrike). Den domstolen fastställde i avgörande av den 18 april 2013 avgörandet från Conseil de prud'hommes de Paris (Arbetsdomstolen i Paris). Cour d'appel de Paris (Appellationsdomstolen i Paris) fann i sitt avgörande bland annat att uppsägningen av Asma Bougnaoui inte var följden av någon diskriminering på grund av hennes religiösa övertygelse, eftersom hon fick fortsätta att ge uttryck för sin övertygelse inom företaget, och att uppsägningen var motiverad av en berättigad inskränkning som följde av företagets intressen. Asma Bougnaouis utövande av friheten att ge uttryck för sin religiösa övertygelse hade inte begränsats till företagets interna sfär utan hade tvingats på företagets kunder utan hänsyn till deras uppfattning, vilket trädde andras rättigheter förnär.
- 17 Asma Bougnaoui och ADDH överklagade avgörandet av den 18 april 2013 till Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike). De har vid den domstolen gjort gällande att Cour d'appel de Paris (Appellationsdomstolen i Paris) bland annat har åsidosatt artiklarna L. 1121–1, L. 1321–3 och L. 1132–1 i arbetslagen. De anser att inskränkningar i religionsfriheten måste vara motiverade av beskaffenheten av den arbetsuppgift som ska utföras och svara mot ett verkligt och avgörande yrkeskrav, under förutsättning att det mål som eftersträvas är legitimt och kravet är proportionerligt. Det faktum att en arbetstagare som är anställd av ett privat företag i sina kontakter med företagets kunder bär muslimsk huvudduk kränker inte andras rättigheter eller övertygelser. Känsligheten hos och det besvär som ett företags kunder påstår sig ha vid blotta åsynen av en symbol för religiös tillhörighet utgör varken ett verkningsfullt eller berättigat kriterium som är icke-diskriminerande och som motiverar att företagets ekonomiska och kommersiella intressen ska ges företräde framför arbetstagarens grundläggande religionsfrihet.
- 18 Cour de cassations (Högsta domstolen) avdelning för social- och arbetsrätt, vilken har att pröva det överklagandet som ingetts av klagandena i det nationella målet, har påpekat att EU-domstolen i sin dom av den 10 juli 2008, Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397) funnit att ett offentligt uttalande från en arbetsgivare att denne inte kommer att anställa arbetstagare med visst etniskt ursprung eller av viss ras utgör direkt diskriminering avseende anställning, i den mening som avses i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 2000, s. 22). EU-domstolen har emellertid inte prövat huruvida artikel 4.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att ett önskemål från en arbetsgivares kund om att de tjänster som vederbörande tillhandhålls inte längre ska utföras av en viss arbetstagare med hänvisning till någon av de grunder som anges i direktivet, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs.
- 19 Mot denna bakgrund beslutade Cour de cassation (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Ska artikel 4.1 i direktiv 2000/78 tolkas så, att ett önskemål hos en av kunderna till ett datakonsultföretag om att företagets it-tjänster inte längre ska tillhandahållas av en i företaget anställd projektingenjör som bär muslimsk huvudduk, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs?”

### **Begäran om återupptagande av det muntliga förfarandet**

- 20 Efter det att generaladvokaten föredragit sitt förslag till avgörande framställde Micropole den 18 november 2016, en begäran enligt artikel 83 i domstolens rättegångsregler om återupptagande av det muntliga förfarandet.
- 21 Micropole har till stöd för sin begäran anfört att domstolen borde ta del av företagets yttrande i anledning av förslaget till avgörande och att det önskade lämna ytterligare uppgifter till domstolen.

- 22 Enligt artikel 83 i rättegångsreglerna får domstolen efter att ha hört generaladvokaten, när som helst, genom särskilt uppsatt beslut, besluta att den muntliga delen av förfarandet ska återupptas, bland annat om domstolen anser att den inte har tillräcklig kännedom om omständigheterna i målet, eller om målet ska avgöras på grundval av ett argument som inte har avhandlats mellan parterna eller de berörda som avses i artikel 23 i stadgan för Europeiska unionens domstol.
- 23 Domstolen anser i det föreliggande fallet, efter att ha hört generaladvokaten, att den förfogar över samtliga uppgifter som behövs för att avgöra målet och att målet inte ska avgöras på grundval av ett argument som inte har avhandlats.
- 24 Micropoles begäran om återupptagande av det muntliga förfarandet ska följaktligen avslås.

### Prövning av tolkningsfrågan

- 25 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 4.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, i den mening som avses i den bestämmelsen.
- 26 Domstolen konstaterar för det första att det av artikel 1 i direktiv 2000/78 följer att direktivet har till syfte att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna.
- 27 Domstolen konstaterar att begreppet religion i artikel 1 i direktiv 2000/78 inte är definierat i direktivet.
- 28 Unionslagstiftaren har dock i skäl 1 i direktiv 2000/78 hänvisat till Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, som undertecknades i Rom den 4 november 1950 (nedan kallad Europakonventionen). I artikel 9 i Europakonventionen föreskrivs att var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet och att denna rätt bland annat innefattar frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer.
- 29 Unionslagstiftaren har i samma skäl även hänvisat till medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner, såsom allmänna principer i unionsrätten. Bland de rättigheter som följer av dessa gemensamma traditioner och vilka bekräftats i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) återfinns rätten till samvetsfrihet och religionsfrihet, vilken är stadfäst i artikel 10.1 i stadgan. Enligt den artikeln innefattar denna rätt frihet att byta religion eller övertygelse och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller övertygelse genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer. Enligt förklaringarna avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (EUT C 303, 2007, s. 17) motsvarar den rättighet som garanteras i artikel 10.1 den rättighet som garanteras i artikel 9 i Europakonventionen och har i enlighet med artikel 52.3 i stadgan samma innebörd och räckvidd som denna.
- 30 Med hänsyn till att begreppet religion getts en vid betydelse i Europakonventionen och därefter i stadgan, genom att både konventionen och stadgan inbegriper friheten att utöva sin religion i detta begrepp, finns det anledning att anse att unionslagstiftaren haft för avsikt att låta samma synsätt gälla i samband med antagandet av direktiv 2000/78. Detta innebär att begreppet religion i artikel 1 i samma direktiv ska tolkas så, att det omfattar såväl *forum internum*, det vill säga att ha övertygelser, som *forum externum*, det vill säga att offentligt utöva sin religiösa tro.

- 31 Domstolen konstaterar för det andra att det av beslutet om hänskjutande inte framgår huruvida den hänskjutande domstolens fråga utgår från att det har konstaterats föreligga en särbehandling som är direkt grundad på religion eller övertygelse eller en särbehandling som är indirekt grundad på sådana kriterier.
- 32 Om Asma Bougnaouis uppsägning har grundat sig på ett åsidosättande av en intern ordningsregel som gällde inom företaget och som förbjuder bärandet av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, och det framkommer att regeln – som framstår som neutral – i praktiken leder till att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas, såsom Asma Bougnaoui, skulle det finnas anledning att konstatera att det föreligger en särbehandling som är indirekt grundad på religion eller övertygelse, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 (se, för ett liknande resonemang, den i dag meddelade domen G4S Secure Solutions, C-157/15, punkterna 30 och 34).
- 33 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, såsom Micropoles genomförande av en neutralitetspolicy i förhållande till företagets kunder, och om medlen för att uppnå detta mål var lämpliga och nödvändiga (se, för ett liknande resonemang, den i dag meddelade domen G4S Secure Solutions, C-157/15, punkterna 35–43).
- 34 Om uppsägningen av Asma Bougnaoui däremot inte skulle vara grundad på en sådan intern ordningsregel som avses i punkt 32 i förevarande dom, ska det, i enlighet med den hänskjutande domstolens fråga, prövas huruvida en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål att tjänsterna inte längre ska utföras av en arbetstagare, såsom Asma Bougnaoui, som har anvisats nämnda kund av arbetsgivaren och som bär muslimsk huvudduk, utgör ett verkligt och tvingande yrkeskrav, i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78.
- 35 Enligt lydelsen i den bestämmelsen gäller härvidlag att medlemsstaterna får föreskriva att sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet inte ska utgöra diskriminering, om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt.
- 36 Det ankommer således på medlemsstaterna att i förekommande fall föreskriva att en särbehandling som grundar sig på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet inte utgör diskriminering. I det aktuella målet förefaller detta vara fallet enligt artikel L. 1133–1 i arbetslagen, vilket det emellertid ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.
- 37 Det ska dock erinras om att domstolen upprepade gånger har funnit att det av artikel 4.1 i direktiv 2000/78 framgår att det inte är grunden för särbehandlingen, utan en egenskap som har samband med grunden för särbehandlingen, som måste utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav (se dom av den 12 januari 2010, Wolf, C-229/08, EU:C:2010:3, punkt 35, dom av den 13 september 2011, Prigge m.fl., C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 66, dom av den 13 november 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 36, och dom av den 15 november 2016, Salaberria Sorrondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punkt 33).
- 38 Det ska för övrigt understrykas att enligt skäl 23 i direktiv 2000/78 är det endast under mycket begränsade omständigheter som en egenskap som avser bland annat religion kan utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav.
- 39 Det ska även understrykas att enligt lydelsen i artikel 4.1 i direktiv 2000/78 kan den aktuella egenskapen endast utgöra ett sådant krav ”på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs”.



- 40 Av detta följer att begreppet ”verkligt och avgörande yrkeskrav”, i den mening som avses i den bestämmelsen, avser ett krav som objektivt dikteras av den aktuella yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang i vilken den utförs. Begreppet kan däremot inte omfatta subjektiva överväganden, såsom arbetsgivarens vilja att ta hänsyn till en kunds särskilda önskemål.
- 41 Den fråga som ställts av den hänskjutande domstolen ska följaktligen besvaras enligt följande. Artikel 4.1 i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk inte kan anses utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav, i den mening som avses i den bestämmelsen.

### **Rättegångskostnader**

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

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

**Artikel 4.1 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 en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk inte kan anses utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav, i den mening som avses i den bestämmelsen.**

Underskrifter