Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
JULIANE KOKOTT
föredraget den 31 maj 2016[1]

Mål C-157/15

Samira Achbita
och
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
mot
G4S Secure Solutions NV

(begäran om förhandsavgörande från Hof van Cassatie (Högsta domstolen, Belgien))

”Grundläggande rättigheter — Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling i arbetslivet — Begreppet diskriminering på grund av religion eller övertygelse — Avgränsning mellan direkt och indirekt diskriminering — Motivering — Företagsinternt förbud mot att bära synliga politiska, filosofiska och religiösa symboler — Religiös och filosofisk neutralitet — Uppsägning av en arbetstagare med muslimsk trosinriktning på grund av hennes bestämda avsikt att bära muslimsk huvudduk på arbetsplatsen”

I – Inledning

1. Får en privat arbetsgivare förbjuda en arbetstagare med muslimsk trosinriktning att bära huvudduk på arbetsplatsen och får arbetsgivaren säga upp henne när hon vägrar att ta av huvudduken på arbetsplatsen? Det är i huvudsak dessa frågor som domstolen för första gången har att besvara i förevarande fall ur unionsrättslig synvinkel, närmare bestämt mot bakgrund av förbudet mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse.

2. Det är onödigt att här understryka hur känslig denna fråga är i samhället, särskilt i det aktuella politiska och samhälleliga sammanhanget med en hittills aldrig skådad tillströmning av migranter från tredjeland till Europa och intensiva diskussioner om vägar och medel till en så framgångsrik integration som möjligt av personer med invandrarbakgrund.

3. Slutligen omfattas de rättsliga frågorna avseende den muslimska huvudduken av den mer grundläggande frågan om hur hög grad av olikheter och mångfald som ett öppet och pluralistiskt europeiskt samhälle måste tolerera och i vilken utsträckning anpassningar i gengäld kan krävas av vissa minoriteter.

4. Således har ivriga diskussioner förts och förs ofta avseende muslimsk huvudduk. Dessa frågor har under de senaste åren redan prövats av ett flertal domstolar inom och utanför Europeiska unionen och de har ägnats stor uppmärksamhet i såväl medier som i doktrinen.

1 — Originalspråk: tyska.

5. Ur ett unionsrättsligt perspektiv ska problemet lösas med utgångspunkt i antidiskrimineringsdirektivet 2000/78/EG,[2] vilken Högsta domstolen i Belgien har bett domstolen att tolka. En liknande fråga har även ställts i mål C-188/15 (Bougnaoui och ADDH) som härrör från Frankrike och som för närvarande är anhängigt vid domstolen.

6. I båda målen förväntas ett principiellt avgörande från EU-domstolen som, utöver de konkreta tvisterna vid de nationella domstolarna, kan vara vägledande för arbetslivet inom hela Europeiska unionen, i vart fall vad avser den privata sektorn. Vad gäller de arbetsvillkor som gäller för anställda inom den offentliga sektorn (till exempel i skolor, myndigheter och domstolar, men även i privata företag som utför tjänster av allmänt ekonomiskt intresse) kan vissa särskilda villkor gälla som emellertid saknar betydelse här. I förevarande fall behöver inte heller de rättsliga frågor som avser enskilda personers beteende på offentliga platser (till exempel uppträdandet hos förbipasserande på gator och platser, användare i offentliga institutioner och kunder i restauranger eller butiker) prövas.

II – Tillämpliga bestämmelser

A – *Unionsrätt*

7. De tillämpliga unionsrättsliga bestämmelserna utgörs i förevarande fall av direktiv 2000/78. Syftet med detta direktiv är enligt artikel 1

”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.”

8. Under rubriken ”Begreppet diskriminering” föreskrivs följande i artikel 2 i direktiv 2000/78:

”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, eller

…

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.”

2 — 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), nedan kallat direktiv 2000/78 eller direktivet.

9. Tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 fastställs i artikel 3 enligt följande:

”1. 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 och löner.

…”

10. Det ska slutligen hänvisas till artikel 4 i direktiv 2000/78 som återfinns under rubriken ”Yrkeskrav” och som har följande lydelse i punkt 1:

”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.”

B – *Nationell rätt*

11. I Belgien var antidiskrimineringslagen av den 25 februari 2003 [3] som antogs för att införliva direktiv 2000/78 tillämplig på omständigheterna i målet vid den nationella domstolen.

12. Enligt artikel 2, 1 § i denna lag föreligger direkt diskriminering när,

”en skillnad i behandling, för vilken det inte finns objektiva eller rimliga skäl, direkt grundar sig på kön, en så kallad ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell läggning, civilstånd, födsel, tillgångar, ålder, tro eller övertygelse, nuvarande eller framtida hälsa, funktionshinder eller en fysisk egenskap.”

13. Enligt artikel 2 2 § i samma lag föreligger indirekt diskriminering

”när en uppenbarligen neutral bestämmelse, ett uppenbarligen neutralt kriterium eller ett uppenbarligen neutralt förfaringssätt som sådant kan ha en negativ inverkan på personer som omfattas av en av de grunder för diskriminering som anges i 1 §, såvida inte det finns objektiva eller rimliga skäl för bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet.”

14. Cour d’Arbitrage i Belgien – numera Cour constitutionnelle (Författningsdomstolen, Belgien) – har genom dom av den 6 oktober 2004 slagit fast att den uttömmande uppräkningen av enskilda grunder för diskriminering i artikel 2 i antidiskrimineringslagen strider mot den belgiska konstitutionen. Artikel 2 var därefter tillämplig på all diskriminering oberoende av grunderna för denna. [4]

15. Antidiskrimineringslagen har ersatts av lag av den 10 maj 2007 om bekämpning av vissa typer av diskriminering. [5] Den nya lagen var emellertid inte tillämplig på sakförhållandena i tvisten vid den nationella domstolen.

3 — *Belgisch Staatsblad* av den 17 mars 2003, s. 12844.

4 — Dom nr 157/2004 från Cour d’Arbitrage i Belgien.

5 — *Belgisch Staatsblad* av den 30 maj 2007, s. 29016.

III – Bakgrund och förfarandet i målet vid den nationella domstolen

16. G4S Secure Solutions NV (nedan kallat G4S) är ett företag som bland annat tillhandahåller övervaknings- och säkerhetstjänster men även receptionisttjänster till kunder inom såväl offentlig som privat sektor. Den 12 februari 2003 påbörjade Samira Achbita en tillsvidareanställning hos G4S som receptionist.

17. Anställda vid G4S får inte bära några religiösa, politiska eller filosofiska symboler. Detta förbud gällde till en början enbart som en oskriven regel. Med företagsnämndens godkännande infördes följande skriftliga formulering i G4S arbetsplatsregler av den 13 juni 2006:

”Det är förbjudet för de anställda att på arbetsplatsen bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser och/eller att utföra ritualer som härrör från dessa.”

18. Samira Achbita, som var muslim redan då hon påbörjade sin anställning, bar till en början – under mer än tre år – huvudduk endast utanför arbetstid, och utan protester mot denna arbetsplatsregel. I april 2006 tillkännagav hon att hon av religiösa skäl hade för avsikt att framdeles bära huvudduk även under arbetstid. Företagsledningen påpekade att detta skulle strida mot den neutralitet som G4S eftersträvar.

19. Efter en period av sjukdom meddelade Samira Achbita den 12 maj 2006 att hon skulle återgå till arbetet den 15 maj med huvudduk. Den 12 juni 2006 sades Samira Achbita upp på grund av hennes bestämda avsikt att, i egenskap av muslim, bära huvudduk. Hon uppbar en ersättning på grund av uppsägningen.

20. Den 26 april 2007 väckte Samira Achbita skadeståndstalan vid Arbeidsrechtbank te Antwerpen [6] mot G4S på grund av missbruk av uppsägningsrätten och i andra hand yrkade hon att skadestånd skulle utges på grund av åsidosättande av antidiskrimineringslagen. Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (Centrum för lika möjligheter och bekämpning av rasism, nedan kallat Centrum) [7] i Belgien intervenerade år 2009 i målet till stöd för Samira Achbitas yrkanden.

21. Genom dom av den 27 april 2010 ogillade Arbeidsrechtbank Samira Achbitas yrkande med motiveringen att det inte var fråga om någon direkt eller indirekt diskriminering. Efter att domen överklagats till Arbeidshof te Antwerpen [8] ogillade även denna domstol, den 23 december 2011 hennes yrkanden med motiveringen att G4S, med hänsyn till de olika uppfattningar som företräds i rättspraxis och doktrin, inte var skyldigt att utgå från att det företagsinterna förbudet var olagligt. Därför kunde uppsägningen av Samira Achbita inte betraktas som uppenbart oskälig eller diskriminerande. Domen från Arbeidshof har numera överklagats till belgiska Hof van Cassatie, [9] den hänskjutande domstolen, dels av Samira Achbita, dels av Centrum.

6 — Arbetsdomstolen i Antwerpen.

7 — Det rör sig om ett belgiskt offentligrättsligt organ som inrättades år 1993 genom lag och som framför allt har till uppgift att bekämpa rasism och olika typer av diskriminering. Domstolen känner till centret bland annat genom målet Feryn (C-54/07).

8 — Arbetsdomstol i andra instans i Antwerpen.

9 — Nedan även kallad Högsta domstolen i Belgien.

IV – Begäran om förhandsavgörande och förfarandet vid domstolen

22. Den hänskjutande domstolen har genom beslut av 9 mars 2015, som kom in till domstolens kansli den 3 april 2015, vilandeförklarat målet och ställt följande tolkningsfråga till domstolen:

Ska artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 tolkas så, att förbudet mot att i egenskap av muslim bära huvudduk på arbetsplatsen inte medför någon direkt diskriminering när arbetsgivarens regel som förbjuder att på arbetsplatsen bära yttre symboler för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser gäller för samtliga arbetstagare?

23. G4S, Centrum, den belgiska och den franska regeringen samt Europeiska kommissionen har yttrat sig i målet om förhandsavgörande vid domstolen. Samma parter var även närvarande vid förhandlingen den 15 mars 2016. Dessutom har Förenade kungariket deltagit i förhandlingen. I det parallella målet, C-188/15 hölls förhandling samma dag.

V – Bedömning

24. Denna begäran om förhandsavgörande avser begreppet ”diskriminering på grund av religion eller övertygelse” i den mening som avses i artiklarna 1 och 2 i direktiv 2000/78.

25. *Diskriminering* innebär särbehandling som inte är motiverad.[10] I ordalydelsen i direktiv 2000/78 görs visserligen ingen skarp avgränsning mellan begreppen särbehandling och diskriminering, men det är uppenbart att även unionslagstiftaren har utgått från att det är ”mycket viktigt att göra en skillnad mellan berättigad särbehandling, … som motiveras … och den diskriminering som bör vara förbjuden.”[11]

26. Till skillnad från vad som är fallet i det parallella målet C-188/15 har domstolen i förevarande mål om förhandsavgörande i strikt mening enbart ombetts att ta ställning till begreppet direkt diskriminering enligt artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 och därmed i själva verket också till avgränsningen mellan direkt och indirekt diskriminering, men inte till frågan huruvida varje form av diskriminering (eller särbehandling) kan vara motiverad. Detta kan bero på att den hänskjutande domstolen verkar utgå från att det är uppenbart att indirekt diskriminering kan motiveras i ett fall som det förevarande, men inte direkt diskriminering.

27. Såsom jag emellertid kommer att redogöra för närmare i det följande kan även direkt särbehandling under vissa förutsättningar vara fullständigt motiverad. Samtidigt ska det beaktas att såväl direkt särbehandling som indirekt särbehandling enbart kan motiveras om vissa unionsrättsliga krav är uppfyllda. För att sålunda kunna ge den hänskjutande domstolen ett användbart svar,[12] även mot den bakgrunden att de nationella domstolarnas praxis såväl inom som utanför Europeiska unionen inte är enhetlig, ska domstolen i förevarande fall inte tveka att noggrant ta ställning till frågan om diskriminering och om den eventuellt kan motiveras. Även kommissionen har uppmanat till detta under förhandlingen.

10 — Se mitt förslag till avgörande i målet Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punkt 28).

11 — Se i detta avseende i samband med diskriminering på grund av ålder sista meningen i skäl 25 i direktiv 2000/78. Se dessutom ordalydelsen i artikel 4.1 i detta direktiv enligt vilken medlemsstaterna på de närmare villkor för motivering som anges där får föreskriva att ”särbehandling … inte skall utgöra diskriminering”. Se, för ett liknande resonemang, rättspraxis, som inte alltid är enhetlig, till exempel avseende diskriminering på grund av ålder dom Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 27).

12 — Vad gäller kravet att lämna ett användbart svar till den hänskjutande domstolen och därvid behovet av att granska unionsrättsliga aspekter som inte uttryckligen är föremål för begäran om förhandsavgörande, se dom SARPP (C-241/89, EU:C:1990:459, punkt 8), dom Aventis Pasteur (C-358/08, EU:C:2009:744, punkt 50), dom Centre public d’action sociale d’Ottignies-Louvain-La-Neuve (C-562/13, EU:C:2014:2453, punkt 37) och dom Neptune Distribution (C-157/14, EU:C:2015:823, punkterna 33 och 34) och särskilt avseende direktiv 2000/78 dom Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punkt 32), dom Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punkt 48) och dom Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 23).

28. Jag kommer inledningsvis kortfattat beröra tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 (se i detta avseende nedan punkt A), innan jag granskar begreppet diskriminering på grund av religion (se nedan punkt B) och slutligen tar ställning till frågan om diskrimineringen kan motiveras (se sist i punkt C).

A – *Tillämpningsområdet för direktiv 2000/78*

29. Enligt artikel 3.1 c ska direktiv 2000/78 ”inom ramen för gemenskapens befogenheter … tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande: Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.”

30. Eftersom det förbud mot att bära muslimsk huvudduk på arbetsplatsen som följer av det allmänna förbudet mot synliga religiösa symboler inom bolaget G4S var avgörande för att bolaget sade upp Samira Achbitas anställningsförhållande, hör det till de villkor för avskedande som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78. Förevarande mål omfattas således av direktivets tillämpningsområde.

31. Frankrike har betonat att direktiv 2000/78, enligt den inledande meningen i artikel 3.1, enbart ska tillämpas inom ramen för gemenskapens (i dag: unionens) befogenheter. Frankrike anser således att direktivet inte är avsett att tillämpas på sådana situationer som avser medlemsstaternas nationella identitet. Denna medlemsstat har särskilt anfört att direktivets tillämpningsområde är underkastat begränsningar inom den offentliga sektorn (”*service public*”) på grund av den konstitutionella principen om sekularism [13] (”*laïcité*”) som gäller i Frankrike. Frankrike har i detta sammanhang hänvisat till unionens skyldighet enligt artikel 4.2 FEU att respektera medlemsstaternas nationella identitet, som kommer till uttryck i deras politiska och konstitutionella grundstrukturer.

32. Det ska i detta avseende inledningsvis påpekas att det i förevarande fall inte rör sig om offentlig anställning. Bortsett från detta följer kompetensfördelningen mellan unionen och dess medlemsstater av fördagen. Man kan inte enbart av unionens skyldighet enligt artikel 4.2 FEU att respektera medlemsstaternas nationella identitet dra slutsatsen att vissa områden eller viss verksamhet över huvud taget inte omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78. [14] Det är snarare så att *tillämpningen* av detta direktiv inte får påverka medlemsstaternas nationella identitet. Den nationella identiteten medför således inte en begränsning av direktivets tillämpningsområde som sådant, utan ska vederbörligen beaktas vid tolkningen av den där fastställda likabehandlingsprincipen och grunderna för en eventuell särbehandling. [15] Frankrike har för övrigt under förhandlingen vid domstolen anfört att den nationella identiteten kan bevaras genom ett sådant tillvägagångssätt.

B – *Begreppet diskriminering på grund av religion*

33. Såsom framgår av artikel 1 jämförd med artikel 2.1 i direktiv 2000/78 är syftet med direktivet att bekämpa såväl direkt som indirekt diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse. Det är i förevarande mål inte nödvändigt att göra en åtskillnad mellan ”religion” och ”övertygelse”. Jag kommer därför för enkelhetens skull enbart att tala om ”diskriminering på grund av religion” eller ”religiös diskriminering”.

13 — Se artikel 1 första meningen i Republiken Frankrikes konstitution av den 4 oktober 1958. Se i detta avseende även Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheternas (Europadomstolen) dom Şahin mot Turkiet (ansökan nr 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punkt 56) och dom Ebrahimian mot Frankrike (ansökan nr 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punkt 47).

14 — Se, för ett liknande resonemang dom Sayn-Wittgenstein (C-208/09, EU:C:2010:806, punkterna 92–94) och dom Runevič-Vardyn och Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punkterna 86 och 87), där domstolen inte heller betraktade den nationella identiteten i den mening som avses i artikel 4.2 FEU som en begränsning av tillämpningsområdet för unionsrätten, utan som ett berättigat mål för att motivera medlemsstaternas inskränkningar som rättigheter som enligt unionsrätten garanteras enskilda.

15 — Se i detta avseende nedan punkt 123 i detta förslag till avgörande.

1. Den religiösa anknytningen i förevarande fall

34. Frågan vad som omfattas av ”religion” är komplex och innefattar såväl objektiva faktorer som överväganden rörande vars och ens subjektiva övertygelser.

35. Begreppet religion i artikel 1 i direktiv 2000/78 ska tolkas extensivt. Det omfattar inte enbart en persons tro som sådan (*forum internum*), utan även utövandet av religionen samt bekännandet till den, och närmare bestämt även i det offentliga rummet (*forum externum*). Såsom framgår av rubriken, ingressen och artikel 1 i direktiv 2000/78 syftar direktivet nämligen till att bekämpa diskriminering i arbetslivet. Det övergripande målet med direktivet är att främja en arbetsmiljö fri från diskriminering.[16] För att uppnå detta mål i så stor uträckning som möjligt får direktivets tillämpningsområde inte definieras restriktivt.[17] Detta gäller i än högre grad då principen om likabehandling, som utgör en av unionsrättens allmänna principer med karaktär av en grundläggande rättighet, konkretiseras i direktiv 2000/78 och ges en framträdande ställning i artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna.[18]

36. På motsvarande sätt anges i artikel 10.1 andra meningen i stadgan om de grundläggande rättigheterna att religionsfriheten även innefattar vars och ens frihet att offentligt eller enskilt utöva sin religion, närmare bestämt bland annat genom sedvänjor.

37. En extensiv tolkning av begreppet religion innebär förvisso inte att varje handling eller åtgärd som vidtas av personer redan från början skyddas av rättsordningen enbart av det skälet att den vidtagits med hänvisning till någon form av trosriktning.[19]

38. I förevarande fall framgår emellertid utan tvekan av beslutet om hänskjutande att Samira Achbita, liksom vissa andra muslimer, bär huvudduk av religiösa skäl, och det finns ingen anledning att betvivla att hennes religiösa motivation är äkta. Mot bakgrund av rättspraxis från Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (Europadomstolen) avseende artikel 9 i Europakonventionen[20] och praxis från flera nationella domstolar och organ[21] ska även EU-domstolen betrakta detta som en tillräcklig anknytningspunkt till religionen, vilket innebär att det unionsrättsliga förbudet mot religiös diskriminering är tillämpligt.

2. Avgränsningen mellan direkt och indirekt diskriminering

39. I centrum för den hänskjutande domstolens intresse står frågan om det omtvistade förbudet utgör en religiös diskriminering av direkt eller indirekt typ.

16 — Se för ett liknande resonemang även dom Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 19), dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 39) och dom Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 28).

17 — Se för ett liknande resonemang avseende det närbesläktade direktivet 2000/43/EG, dom Runevič-Vardyn och Wardyn (C-391/09, EU:C:2011:291, punkt 43) och dom CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkterna 42 och 66).

18 — Dom Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 21) och dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 38).

19 — Se, för ett liknande resonemang, Europadomstolens dom Leyla Şahin mot Turkiet (ansökan nr 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punkt 105), dom S.A.S. mot Frankrike (mål nr 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punkt 125) och dom Ebrahimian mot Frankrike (ansökan nr 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punkt 54), avseende artikel 9 i Europakonventionen.

20 — Se slutligen Europadomstolens dom Eweida m.fl. mot Förenade kungariket (ansökan nr 48420/10 m.fl., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkterna 83, 84 och 97) och dom Ebrahimian mot Frankrike (ansökan nr 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punkterna 21–28 och punkt 63).

21 — Se till exempel tidigare rättspraxis från den tyska författningsdomstolen (dom av den 27 januari 2015, 1 BvR 471/10, DE:BVerfG:2015:rs20150127.1bvr047110, punkterna 83–87), från den högsta danska domstolen (Højesteret, dom av den 21 januari 2005, Ufr.2005.1265H), från den franska kassationsdomstolen (Cour de cassation, dom nr 13–28.369, ”Baby Loup”, FR:CCASS:2014:AP00612) och beslutspraxis från det nederländska institutet för mänskliga rättigheter (College voor de Rechten van de Mens, beslut (Oordeel) nr 2015–145 av den 18 december 2015), se dessutom – utanför Europeiska unionen – rättspraxis från Högsta domstolen i USA (U.S. Supreme Court, dom av den 1 juni 2015, Rs. 14–86, EEOC mot Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

40. Avgränsningen mellan direkt och indirekt diskriminering är av rättslig betydelse framför allt av det skälet att möjligheterna till motivering kan skilja sig åt beroende på om särbehandlingen direkt eller indirekt anknyter till religion. Framför allt är de möjliga mål som får åberopas för att motivera en indirekt särbehandling på grund av religion mindre omfattande än de som kan motivera en direkt särbehandling. [22]

41. G4S har utgått från att det över huvud taget inte föreligger någon diskriminering, medan Frankrike och Förenade kungariket är av den uppfattningen att det föreligger indirekt diskriminering, och Belgien och Centrum anser att det rör sig om direkt diskriminering. [23] Kommissionen har i förevarande mål C-157/15 intagit ståndpunkten att indirekt diskriminering ska fastställas och i det parallella målet C-188/15 att direkt diskriminering ska antas föreligga. Praxis från de nationella domstolarna är inte heller enhetlig i sådana fall. [24]

42. *Direkt diskriminering på grund av religion* i den mening som avses i direktiv 2000/78 anses förekomma när en person på grund av religion behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation (artikel 2.2 a jämförd med artikel 1). Särbehandlingen anknyter således direkt till religion. Däremot anses *indirekt diskriminering på grund av religion* endast förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion jämförda med andra personer (artikel 2.2 b).

43. Vid den första anblicken skulle ett sådant förbud som det som införts av G4S kunna betraktas som direkt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktivet. Arbetstagarna hos G4S har enligt företagets interna regler uttryckligen förbjudits att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras religiösa övertygelser. Ordalydelsen i denna regel anknyter således direkt till religion. Med tillämpning av denna regel blev Samira Achbita, en arbetstagare med muslimsk tro, uppsagd eftersom hon med hänvisning till sin religiösa övertygelse insisterade på att bära muslimsk huvudduk på arbetsplatsen, eller eftersom hon vägrade att ta av huvudduken under arbetstid.

44. Bortsett från vad som anförts ovan har domstolen i tidigare rättspraxis avseende olika unionsrättsliga förbud mot diskriminering i allmänhet gjort en vid tolkning av begreppet direkt diskriminering och utgått från att en sådan diskriminering föreligger när en åtgärd var oupplösligt förbunden med det aktuella skälet till särbehandling. [25]

45. I ovannämnda fall rörde det sig emellertid alltid om yttre kroppstecken som inte går avskiljbara, eller om personliga egenskaper hos människor – till exempel kön, [26] ålder eller sexuell läggning, och inte om ageranden som grundar sig på ett subjektivt beslut eller övertygelse, såsom i detta fall, beslutet att bära eller inte bära huvudduk.

46. Mot bakgrund av vad som anförts ovan anser jag att direkt diskriminering vid en närmare betraktelse inte kan omfatta ett förbud som det som är aktuellt i det nationella målet.

22 — Se mitt förslag till avgörande i målet Andersen (C-499/08, EU:C:2010:248, punkt 31) och – avseende det närbesläktade direktivet 2000/43 – mitt förslag till avgörande i målet CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:170, punkt 73), se dessutom dom Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 45).

23 — I mål C-188/15 har även Sverige anfört att det föreligger direkt diskriminering.

24 — Se framför allt de ovan i fotnot 21 nämnda domarna och besluten från nationella domstolar och myndigheter.

25 — Se bland annat dom Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punkterna 12 och 17), dom Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, punkt 13), dom Busch (C-320/01, EU:C:2003:114, punkt 39), dom Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 55), dom Kleist (C-356/09, EU:C:2010:703, punkt 31), dom Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punkterna 23 och 24), dom Maruko (C-267/06, EU:C:2008:179, punkt 72), dom Römer (C-147/08, EU:C:2011:286, punkt 52) och dom Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkterna 41 och 44), se, för ett liknande resonemang även dom CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkterna 76, 91 och punkt 95).

26 — Jag bortser i förevarande sammanhang från det speciella fallet att en person genomgår ett könsbyte. Se i detta avseende mitt förslag till avgörande i målet Association belge des Consommateurs Test-Achats m.fl. (C-236/09, EU:C:2010:564, punkt 36).

47. Avgörande för om en direkt diskriminering på grund av religion enligt definitionen i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska anses föreligga är nämligen att en person *på grund av religion* ”behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats.”

48. I det aktuella fallet finns det inte några omständigheter som visar att ”mindre förmånlig behandling” förekommit. Som jag ska förklara närmare nedan kan här varken fastställas att de som tillhör en viss religiös gemenskap missgynnas i förhållande till personer som tillhör andra religioner och det kan inte heller urskiljas att religiösa personer missgynnas i förhållande till icke religiösa personer eller i förhållande till ateister.

49. Det ska inledningsvis påpekas att alla synliga religiösa symboler omfattas av det aktuella förbudet på samma sätt. Det föreligger således ingen diskriminering *mellan religioner*. Framför allt rör det sig enligt de uppgifter som domstolen förfogar över *inte* om en åtgärd som särskilt riktar sig mot arbetstagare med muslimsk tro eller särskilt mot *kvinnliga* arbetstagare som tillhör denna religion. En sådan regel som den som G4S infört kan nämligen lika väl beröra manliga arbetstagare som är judiska trosbekännare som kommer till arbetet med en kippa, eller Sikher, som önskar utföra sitt arbete med en dastar (turban) eller kvinnliga och manliga arbetstagare med kristen trosinriktning som hänger ett klart synligt kors runt halsen eller som önskar ha på sig en t-shirt med texten ”*Jesus is great*” på arbetet.

50. Enligt direktivet vars tillämpningsområde ska tolkas i vid mening[27] är visserligen inte enbart diskriminering på grund av *en* religion, utan all diskriminering på grund av religion*en* (artikel 2.1 jämförd med artikel 1 i direktiv 2000/78 och artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna) förbjuden. Det finns emellertid inte heller ur denna synvinkel i ett sådant fall som det förevarande anledning att anta att det föreligger en direkt religiös diskriminering.

51. Det ska nämligen beaktas att en sådan regel som den som G4S infört inte enbart omfattar ett förbud mot att bära synliga symboler för *religiösa* övertygelser, utan samtidigt även uttryckligen förbjuder att bära synliga symboler för politiska eller filosofiska övertygelser. Regeln ger således uttryck för en allmän företagspolicy för religiös och filosofisk neutralitet som gäller helt utan åtskillnad.

52. Kravet på neutralitet påverkar en religiös arbetstagare på exakt samma sätt som en övertygad ateist som genom sin klädsel klart synligt ger uttryck för sin antireligiösa inställning eller en politiskt aktiv arbetstagare som genom delar av klädseln bekänner sig till sitt politiska parti eller till ett visst politiskt innehåll (till exempel genom symboler, så kallade *pins*, slagord på sin skjorta, t-shirt eller huvudduk).

53. I förevarande fall återstår enbart en särbehandling mellan arbetstagare som aktivt vill ge uttryck för en viss övertygelse – vare sig det handlar om en religiös, politisk, eller filosofisk övertygelse – och deras kollegor som inte har det behovet. Detta innebär emellertid inte att det föreligger en ”mindre förmånlig behandling” som direkt och särskilt anknyter till religion.

54. Enbart den omständigheten att förbudet mot att på arbetsplatsen bära synliga religiösa symboler kan utgöra ett ingrepp i religionsfriheten (artikel 10 i stadgan om de grundläggande rättigheterna[28]) [29] medför ingen annan bedömning. Varje eventuellt ingrepp i denna frihet måste nämligen inte nödvändigtvis anses vara diskriminerande mot bakgrund av likabehandlingsprincipen, och ännu mindre *direkt* diskriminerande.

27 — Se i detta avseende redan ovan punkt 35 och fotnot 17 i detta förslag till avgörande.

28 — Avseende religionsfrihet se dessutom nedan punkt 112 i detta förslag till avgörande.

29 — Se till exempel Europadomstolens dom Eweida m.fl. mot Förenade konungariket (ansökan nr 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkterna 83, 84 och 97) och dom Ebrahimian mot Frankrike (ansökan nr 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punkt 47), avseende artikel 9 i Europakonventionen.

55. Det skulle visserligen förhålla sig annorlunda om det skulle visa sig att ett sådant förbud som det här aktuella vilar på stereotyper eller fördomar mot en eller flera specifika religioner, eller enbart mot religiösa övertygelser i allmänhet. I det fallet skulle det nämligen utan tvekan kunna anses att det föreligger en direkt diskriminering på grund av religion.[30] Enligt de uppgifter som lämnats finns emellertid inget som tyder på detta.

56. Mot denna bakgrund kan därför ett förbud som det här aktuella inte anses som en *direkt* diskriminering på grund av religion (artikel 2.2 a i direktiv 2000/78).

57. Eftersom en sådan regel emellertid i praktiken kan missgynna särskilt personer med en viss religion eller övertygelse – i förevarande fall arbetstagare med muslimsk trosinriktning – jämförda med andra arbetstagare, kan det, med förbehåll för att den eventuellt kan rättfärdigas, röra sig om en *indirekt* religionsbetingad diskriminering (artikel 2.2 b i direktiv 2000/78).

C – *Möjligheterna till motivering*

58. Om ett sådant förbud som det som införts av G4S betecknas som en – indirekt eller till och med direkt – diskriminering på grund av religion, återstår att pröva om den bakomliggande särbehandlingen kan motiveras enligt direktiv 2000/78 eller om det, i brist på en sådan motivering, är fråga om en diskriminering som är förbjuden.

59. En *indirekt* religionsbetingad särbehandling[31] kan objektivt motiveras av varje berättigat (legitimt) mål, under förutsättning att den aktuella åtgärden – här förbudet mot synliga politiska, filosofiska och religiösa symboler – är lämplig och nödvändig för att uppnå detta mål (artikel 2.2 b i i direktiv 2000/78).

60. Utan tvekan hör de mål som unionslagstiftaren uttryckligen fastställt, det vill säga dels efterlevnaden av särskilda yrkeskrav (artikel 4.1 i direktivet), dels skyddet för andra personers fri- och rättigheter (artikel 2.5 i direktivet) till de legitima mål som avses i artikel 2.2 b i i direktiv 2000/78. Jag kommer i det följande att koncentrera mig på de båda målen.

61. Genom de båda bestämmelserna konkretiseras på sekundärrättslig nivå de begränsningar som omgärdar den i artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna stadfästa principen om likabehandling och icke-diskriminering, liksom alla unionens grundläggande rättigheter (se allmänt i detta avseende artikel 52.1 i stadgan).

62. Eftersom artiklarna 2.5 och 4.1 i direktivet alltid är tillämpliga, oavsett vilken typ av diskriminering det rör sig om, är mitt resonemang avseende de båda skälen för rättfärdigande för övrigt även tillämpligt för det fall att domstolen – i motsats till vad jag har föreslagit i ovanstående punkter – inte skulle anse att det föreligger en indirekt diskriminering, utan att det rör sig om en direkt diskriminering på grund av religion.

30 — Såsom framgår av domen CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 82) anser domstolen att den omständigheten att en åtgärd vidtagits på grund av stereotyper och fördomar mot en viss grupp av personer tyder på att det föreligger en *direkt* diskriminering (på grund av etniskt ursprung).

31 — Se i detta avseende ovan framför allt punkt 57 i detta förslag till avgörande.

63. Rättegångsdeltagarna är djupt oeniga om huruvida ett sådant förbud som det här aktuella eftersträvar ett legitimt mål, än mindre ett legitimt mål i den mening som avses i en av de båda ovannämnda direktivbestämmelserna, och om huruvida det är proportionerligt. Medan G4S har besvarat denna fråga jakande anser Centrum, Belgien och Frankrike att detta inte är fallet. Även kommissionen är något skeptisk till detta.[32] De nationella domstolarnas praxis avseende denna fråga är inte enhetlig.[33]

64. Jag kommer inledningsvis att granska ovannämnda fråga mot bakgrund av yrkeskraven (artikel 4.1 i direktiv 2000/78, se i detta avseende nedan punkt 1) och därefter mot bakgrund av skyddet för andra personers fri- och rättigheter (artikel 2.5 i direktivet, se i detta avseende nedan under punkt 2).

1. Huruvida det aktuella förbudet utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav (artikel 4.1 i direktiv 2000/78)

65. Enligt artikel 4.1 i direktiv 2000/78 ”får medlemsstaterna 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 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.”

66. Enkelt uttryckt kan således yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.1 i direktivet som följer av verksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs utgöra uttryck för ett legitimt mål och därmed utgöra en objektiv grund som kan rättfärdiga en särbehandling på grund av religion, så att det inte föreligger någon förbjuden diskriminering.

67. Till skillnad från vad ordalydelsen i artikel 4.1 i direktivet vid en första blick kan antyda (”… får medlemsstaterna föreskriva …”), måste yrkeskraven för att kunna rättfärdiga en särbehandling inte nödvändigtvis fastställas av medlemsstaterna i form av lagar eller dekret, utan det räcker att en sådan regel är i kraft inom ett företag.[34] Det förhåller sig på så sätt vad gäller G4S, eftersom det aktuella förbudet grundar sig på en företagsintern regel som till och med antagits med företagsnämndens godkännande.

68. Den grundläggande förutsättningen för att tillämpa artikel 4.1 i direktivet är således, såsom domstolen redan fastställt, att det inte är *grunden* för särbehandlingen som måste utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav – här religionen – det är i stället en *egenskap* vilken har samband med grunden för särbehandlingen som ska utgöra ett sådant yrkeskrav.[35]

69. Så är fallet i förevarande mål, eftersom G4S inte förbjuder sina arbetstagare att tillhöra en viss religion eller att utöva denna, utan endast kräver att de avstår från att bära vissa klädesplagg, såsom huvudduk, som kan anknyta till en religion. Frågan är således huruvida en arbetsgivare inom ramen för yrkeskrav får uppställa vissa krav för arbetstagarna vad gäller deras yttre egenskaper, bland annat vad gäller vissa aspekter av deras klädsel, när denna kan ha en religiös anknytning.

70. I detta avseende uppställs två villkor i artikel 4.1 i direktiv 2000/78. Dels måste det vara fråga om ”ett verkligt och avgörande yrkeskrav”, dels måste det röra sig om ett ”proportionerligt krav” som uppställts för att uppnå ett ”legitimt mål”.

32 — Kommissionen har i mål C-188/15 till och med intagit den bestämda ståndpunkten att en motivering enligt direktiv 2000/78 inte är möjlig.

33 — Se återigen de ovan i fotnot 21 nämnda besluten från nationella domstolar och myndigheter.

34 — Se, för ett liknande resonemang dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 59 jämförd med punkterna 68 och 69), där det rörde sig om en klausul i ett kollektivavtal som beslutats av arbetsmarknadens parter.

35 — Dom Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3, punkt 35, sista meningen), dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 66) och dom Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 36).

a) Kriteriet verkligt och avgörande yrkeskrav

71. Det ska inledningsvis prövas om ett förbud som det här aktuella över huvud taget kan anses höra till de yrkeskrav som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78, innan det kan bli aktuellt att avgöra huruvida det kan anses som ett verkligt och avgörande yrkeskrav. De flesta rättegångsdeltagare har bestritt detta.

i) Yrkeskrav

72. Artikel 4.1 i direktiv 2000/78, som utgör ett undantag från ett grundläggande förbud mot diskriminering, ska tolkas restriktivt.[36] Detta synsätt finner inte enbart stöd i den förhållandevis restriktiva ordalydelsen i bestämmelsen,[37] utan även i ingressen till direktivet,[38] där det särskilt framhålls att nämnda grund för berättigande enbart ska tillämpas ”[u]nder mycket begränsade omständigheter”.

73. Även vid en mycket restriktiv tolkning ger artikel 4.1 i direktivet emellertid utrymme för att beakta en klädkod som fastställts av det berörda företaget. I denna bestämmelse rör det sig nämligen inte enbart om att utföra en ”yrkesverksamhet” som sådan utan även om ”det sammanhang där den utförs”. Såsom för övrigt klargörs genom förmuleringen ”eller” i artikel 4.1 i direktivet har uttrycket ”det sammanhang där den utförs” ett självständigt innehåll i förhållande till uttrycket ”yrkesverksamhetens natur”. Var och en av dessa båda aspekter kan således redan var för sig utgöra grund för rättfärdigande för en särbehandling på grund av religion.

74. Överfört på förevarande fall innebär det att artikel 4.1 i direktivet inte enbart omfattar krav på den operativa verksamhet som utförs av en receptionist i ett företag eller en myndighet (det vill säga till exempel att välkomna besökare, tillhandahålla information, genomföra tillträdeskontroller eller att öppna eller stänga portar och barriärer), utan även, inom ramen för uttrycket ”det sammanhang där den utförs”, de vidare villkoren för att tillhandahålla dessa tjänster.[39]

75. Även om verksamheten som receptionist som sådan kan utföras såväl med som utan huvudduk, kan det höra till det sammanhang där den utförs att beakta den klädkod som arbetsgivaren fastställt (till exempel skyldigheten att bära arbetskläder eller uniform eller ett eventuellt förbud mot att bära synliga religiösa, politiska eller filosofiska symboler), med den följden att arbetstagaren utför sitt arbete i ett sammanhang där hon måste avstå från sin huvudduk.

76. Vissa företag kan medvetet sträva efter att rekrytera en blandad och diversifierad arbetsstyrka och även göra denna förevisade mångfald till sin märkesimage. Ett företag – såsom här G4S – kan emellertid lika legitimt besluta sig för en politik som innebär strikt religiös och filosofisk neutralitet och som yrkeskrav begära att dess arbetstagare på motsvarande sätt uppträder neutralt på arbetsplatsen för att förverkliga denna image.

36 — Dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 72) och dom Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 47).

37 — Redan i formuleringen av denna motivering läggs ribban för dess tillämpning förhållandevis högt genom att unionslagstiftaren insisterar på en bestämd ”yrkesverksamhet” på ett ”verkligt och avgörande yrkeskrav” och på ett legitimt mål och ett proportionerligt krav.

38 — Skäl 23 i direktiv 2000/78.

39 — Relevansen av det sammanhang och den period under vilken uttryck ges för en religiös övertygelse har även erkänts av Europadomstolen. Se till exempel dom Leyla Şahin mot Turkiet (ansökan nr 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punkt 109) och dom S.A.S. mot Frankrike (ansökan nr 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punkt 130) och domaren O’Learys resonemang avseende domen Ebrahimian mot Frankrike (ansökan nr 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, del III i den skiljaktiga meningen).

ii) Verkligt och avgörande yrkeskrav

77. Enligt artikel 4.1 i direktiv 2000/78 kan det visserligen enbart krävas att en arbetstagare iakttar en viss klädkod – och det därmed förenade omtvistade kravet att avstå från huvudduk – om det rör sig om ett ”verkligt och avgörande yrkeskrav”.

78. Därmed är tröskeln för rättfärdigande av särbehandling i samband med religion hög, men på intet sätt oöverstiglig.

79. Framför allt kan en tillämpning av artikel 4.1 i direktivet i ett fall som det förevarande inte nekas generellt med hänvisning till rättspraxis enligt vilken en diskriminering inte kan rättfärdigas av rent ekonomiska skäl.[40] Tvärtom är kvintessensen av denna bestämmelse helt enkelt att göra det möjligt att rättfärdiga särbehandling av ekonomiska, närmare bestämt affärsmässiga skäl, om än på strikta, av unionslagstiftaren fastställda, villkor.

80. Frågan vilka konkreta yrkeskrav som med hänsyn till yrkesverksamhetens natur och det sammanhang där den utförs kan anses som verkliga och avgörande ska bedömas utifrån objektiva kriterier med beaktande av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet.

81. Härvid ska arbetsgivaren tillerkännas ett utrymme för skönsmässig bedömning i affärsmässigt avseende som slutligen har sin grund i den grundläggande rättigheten om näringsfrihet (artikel 16 i stadgan om de grundläggande rättigheterna[41]). Näringsfriheten omfattar i princip rätten för en företagare att bestämma på vilket sätt och på vilka villkor det arbete som ska utföras inom företaget ska organiseras och uträttas och i vilken form dess varor och tjänster ska erbjudas.

82. Bortsett från de fall där det är särskilt uppenbart att det redan av hygieniska skäl eller av säkerhetsskäl är nödvändigt att strikt iaktta en viss klädkod på arbetsplatsen (till exempel i sjukhus,[42] laboratorier, kök, fabriker eller på byggarbetsplatser), kan en arbetsgivare även inom ramen för en av denne fastställd affärspolicy kräva av sina anställda att de uppträder och klär sig på ett visst sätt på arbetsplatsen.[43] Detta gäller i än högre grad när den berörda arbetstagaren – såsom här Samira Achbita – vid utövandet av sin verksamhet regelbundet har direktkontakt med kunder.[44]

83. Sådana krav är vanliga. De kan begränsa sig till att omfatta en konkret klädstil (till exempel kostym och slips för manliga medarbetare i olika myndigheter och företag, krav på att manliga och kvinnliga säljare i varuhus och klädbutiker ska följa vissa modetrender), och i vissa fall kan de även omfatta ett krav på att bära arbetskläder eller uniform (till exempel när det gäller poliser, militärer och medarbetare vid säkerhetstjänster och flygbolag, vars kläder samtidigt inger respekt och förtroende och som därutöver avser att garantera en viss grad av åtskillnad och igenkännlighet).

40 — Se, för ett liknande resonemang, till exempel dom Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, punkt 12), dom Mahlburg (C-207/98, EU:C:2000:64, punkt 29), dom Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, punkterna 28 och 29), dom Schönheit och Becker (C-4/02 und C-5/02, EU:C:2003:583, punkt 85), och dom Specht m.fl. (C-501/1–C-506/12, C-540/12 och C-541/12, EU:C:2014:2005, punkt 77).

41 — Avseende näringsfriheten se nedan punkt 132 i detta förslag till avgörande.

42 — Se i detta avseende Europadomstolens dom Eweida m.fl. mot Förenade kungariket (ansökan nr 48420/10 m.fl., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkterna 98 och 99).

43 — Se även Europadomstolens dom Eweida m.fl. mot Förenade kungariket (ansökan nr 48420/10, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkt 94), där arbetsgivarens önskan att förmedla en viss bild av företaget (”the employer's wish to project a certain corporate image”) ”utan tvekan” anses vara ”legitim” (”this aim was undoubtedly legitimate”).

44 — Det kan däremot förhålla sig annorlunda när det rör sig om arbetstagare som utövar verksamhet utan att direkt ha kunder framför sig (till exempel som telefonister i ett callcenter eller som handläggare i ett företags redovisningsavdelning eller i skadeavdelningen i ett försäkringsbolag).

84. Mot bakgrund av vad som anförts ovan verkar det objektivt sett, med beaktande av det affärsmässiga utrymmet för skönsmässig bedömning, inte orimligt att kräva ett en receptionist som Samira Achbita utövar sin verksamhet med iakttagande av en viss klädkod, närmare bestämt att hon avstår från att bära sin muslimska huvudduk. Ett sådant förbud som det som införts av G4S kan betraktas som ett verkligt och avgörande yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78.

b) Kriterierna legitimt mål och proportionerligt krav

85. Det återstår att granska om ett sådant förbud som det som införts av G4S utgör ett proportionerligt yrkeskrav som har ett legitimt mål. Genom dessa båda ytterligare kriterier som fastställs i den sista meningen i artikel 4.1 i direktiv 2000/78 klargörs slutligen att det utrymme för skönsmässig bedömning som arbetsgivaren har i affärsmässigt hänseende vid fastställandet av yrkeskrav är underkastat unionsrättsligt fastställda begränsningar.

86. Medan det ena kriteriet (”proportionerligt krav”) enbart för tankarna till proportionalitetsprincipen,[45] som jag kommer att diskutera nedan (se i detta avseende nedan punkt ii), klargörs genom det andra kriteriet (”legitimt mål”) att arbetsgivaren vid fastställandet av yrkeskrav inte godtyckligt får eftersträva varje valfritt mål, utan enbart legitima syften (se i detta avseende nedan punkt i).

i) Legitimt mål

87. För att kunna bedöma om det syfte som arbetsgivaren eftersträvar är legitimt krävs en normativ betraktelse med beaktande av inte minst unionens grundläggande värden och unionens väsentliga målsättningar (artiklarna 2 och 3 FEU). Till dessa värden och målsättningar hänvisas för övrigt även på en framträdande plats i ingressen till direktiv 2000/78.[46]

88. Om man överför vad som anförts ovan på förevarande fall innebär detta att den klädkod som ett företag som G4S fastställt för sina arbetstagare, inbegripet förbudet mot att bära huvudduk som denna omfattar, endast kan åberopas för att motivera en särbehandling på grund av religion när denna klädkod och den bild av företaget som förmedlas genom denna (”*corporate image*” eller ”*corporate identity*”) i sin tur är legitim och framför allt är förenlig med unionsrätten.

89. Om ett företag till exempel vill skapa sig själv en ”*corporate identity*” genom vilken det propagerar för ideologier som uttrycker förakt för mänskliga värden så skulle detta uppenbart strida mot unionens grundläggande värden (artikel 2 FEU). En klädkod som grundar sig på sådana ideologier eftersträvar inte ett ”legitimt mål” i den mening som avses i artikel 4.1 sista meningen i direktiv 2000/78 och är således inte ägnad att motivera någon form av diskriminering av arbetstagare.

90. Det förhåller sig på liknande sätt med företagets beaktande av önskemål från tredje man. Visserligen kan och måste ett företag vid sitt affärsmässiga uppträdande av naturliga skäl i hög grad ta hänsyn till motpartens, framför allt kundernas, önskemål och preferenser. I annat fall skulle det inte bli långvarigt på marknaden. Företaget får emellertid inte blint och utan eftertanke efterkomma varje krav eller viljeyttring som framställs av tredje man.

45 — Detta framgår särskilt klart av den franska språkversionen (”pour autant que … l’exigence soit *proportionnée*”) och av den engelska ordalydelsen (”provided that … the requirement is *proportionate*”) av artikel 4.1 sista meningen i direktiv 2000/78. Min kursivering. Se, för ett liknande sammanhang, även dom Vital Pérez (C-416/13, EU:C:2014:2371, punkt 45).

46 — Se framför allt skälen 1, 4 och 5 i direktiv 2000/78.

91. Om till exempel en kund, även om det rör sig om en viktig kund, skulle kräva av företaget att den enbart betjänas av medarbetare i företaget med en viss religion, ett visst etniskt ursprung, en viss hudfärg, ett visst kön, en viss ålder, en viss sexuell läggning eller av medarbetare utan funktionshinder, så utgör detta helt uppenbart inte ett legitimt syfte [47] på grundval av vilket det berörda företaget får fastställa yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78 i förhållande till sina arbetstagare. [48]

92. Däremot kan varje kund fullt legitimt för sin del kräva att bli bemött utan diskriminering och på ett tillmötesgående sätt med beaktande av grundläggande hövlighetsformer. [49] Det är helt legitimt att ett företag som villkor för att bedriva verksamheten uppställer kravet att dess anställda ska uppfylla sådana förväntningar från kunderna och därmed gör detta till ett verkligt och avgörande yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78. [50]

93. I förevarande fall följer förbudet mot huvudduk av den politik om religiös och filosofisk neutralitet som G4S själv har fastställt. En sådan neutralitetspolitik går inte utöver gränserna för det affärsmässiga utrymmet för skönsmässig bedömning. Detta gäller i än högre grad då G4S är ett företag som bland annat erbjuder övervaknings- och säkerhetstjänster men även receptionisttjänster till kunder inom såväl offentlig som privat sektor och dess medarbetare måste kunna arbeta flexibelt hos alla dessa kunder.

94. I ett sådant fall är en neutralitetspolitik särskilt viktig, inte enbart på grund av mångfalden hos de kunder till vilka G4S ska tillhandahålla tjänster, utan även på grund av den särskilda karaktären av den verksamhet som G4S arbetskraft utför härvidlag, vilken kännetecknas av en ständig direktkontakt med utomstående personer och vilken präglar företagsbilden av G4S självt, men framför allt allmänhetens bild av företagets kunder.

95. Såsom Frankrike anfört i detta sammanhang gäller det inte minst att undvika att ge utomstående intrycket av att det finns ett samband mellan de politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser som en arbetstagare ger uttryck för offentligt genom sin klädsel och företaget G4S eller en kund som mottar tjänster av G4S eller rent av att dessa övertygelser tillskrivs företaget.

ii) Proportionalitetsprövning (”proportionerliga krav”)

96. Slutligen återstår att pröva om ett sådant förbud som det som G4S infört utgör ett ”proportionerligt krav” i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78, det vill säga om det håller vid en proportionalitetsprövning. [51]

47 — Sällsynta undantag bekräftar denna regel. Det kan till exempel vara legitimt att kvinnliga patienter i vissa väl avgränsade situationer (till exempel efter en våldtäkt) önskar att behandlas av kvinnlig personal i sjukhus och på läkarmottagningar. Det kan även vara legitimt att i allmänhet låta säkerhetspersonal av samma kön genomföra personkontroller på passagerare, till exempel på flygplatser.

48 — Se, för ett liknande resonemang, dom Feryn (C-54/07, EU:C:2008:397), där en företagare med hänvisning till kundens påstådda önskemål gjorde det offentliga uttalandet att han inte ville anställa marockaner (se i detta avseende generaladvokaten Poiares Maduros förslag till avgörande i det målet, EU:C:2008:155, särskilt punkterna 3 och 4 och punkterna 16–18).

49 — Det skulle till exempel vara ett helt legitimt, till och med ett självklart önskemål från kunder som går in i en affär, en restaurang, ett hotell, en läkarmottagning, en simhall eller en teater att de inte diskrimineras på grund av deras religion, deras etniska ursprung, deras hudfärg, deras kön, deras ålder, deras sexuella läggning eller på grund av deras funktionshinder. I denna mening har till exempel Europadomstolen godkänt uppsägningen av en arbetstagare som med hänvisning till sina religiösa övertygelser vägrat att tillhandahålla vissa tjänster till par av samma kön (dom Eweida m.fl. mot Förenade kungariket, ansökan nr 48420/10 m.fl., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkt 109).

50 — Det skulle till exempel vara oacceptabelt om en manlig anställd i ett företag skulle vägra att ta kvinnor i hand eller att tala med dem.

51 — Se i detta avseende återigen ovan punkt 83 och fotnot 38 i detta förslag till avgörande.

97. Det framgår av fast rättspraxis att proportionalitetsprincipen utgör en del av unionsrättens allmänna principer. Den innebär att åtgärder ska vara ägnade att säkerställa att de legitima mål som eftersträvas i den berörda lagstiftningen uppnås och att de inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål. [52] Om valet står mellan flera lämpliga åtgärder ska den minst ingripande väljas, och de avgifter som åläggs måste stå i rimlig proportion till de eftersträvade målen. [53]

98. Betydligt elegantare, men innehållsmässigt helt i överensstämmelse med vad som anförts ovan, har till exempel de franska domstolarna i fast rättspraxis anfört att en åtgärd ska vara ”ägnad att säkerställa att det eftersträvade målet uppnås samt vara nödvändig och proportionerlig”. [54] Lika klar är den formulering som utvecklats i tysk rättspraxis enligt vilken det krävs att ett ingrepp i de grundläggande rättigheterna ”eftersträvar ett legitimt mål och är ett lämpligt, nödvändigt och proportionerligt medel för att uppnå detta mål”. [55]

99. I ett fall som det förevarande är proportionalitetsprövningen en känslig uppgift inom ramen för vilken EU-domstolen med stöd av Europadomstolens praxis avseende artiklarna 9 och 14 i Europakonventionen [56] ska tillerkänna nationella myndigheter – särskilt nationella domstolar – ett visst utrymme för skönmässig bedömning som dessa kan utöva under strikt iakttagande av unionsrättsliga bestämmelser. I denna fråga måste inte EU-domstolen nödvändigtvis föreskriva en enhetlig lösning för hela Europeiska unionen. Enligt min mening räcker det tvärtom att EU-domstolen upplyser den nationella domstolen om alla relevanta omständigheter som den ska beakta vid sin proportionalitetsprövning och i övrigt överlåter åt den nationella domstolen att göra en konkret intresseavvägning i målet.

– Huruvida förbudet är ägnat att uppnå det eftersträvade målet

100. Jag ska för det första undersöka huruvida ett förbud som det här aktuella i egenskap av yrkeskrav är *ägnat* att uppnå det legitima mål som företaget G4S eftersträvar.

101. Det kan i princip inte ifrågasättas att förbudet är ägnat att uppnå det eftersträvade målet. Om alla berörda arbetstagare utövade sin verksamhet utan att bära synliga religiösa symboler, varvid arbetstagare med muslimsk trosinriktning som Samira Achbita avstår från att bära muslimsk huvudduk, skulle detta nämligen bidra till att förverkliga den affärspolicy avseende religiös och filosofisk neutralitet som G4S fastställt.

52 — Dom Maizena m.fl. (137/85, EU:C:1987:493, punkt 15), dom Förenade kungariket/rådet (C-84/94, EU:C:1996:431, punkt 57), dom British American Tobacco (Investments) och Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741, punkt 122), dom Digital Rights Ireland (C-293/12 och C-594/12, EU:C:2014:238, punkt 46) och dom Gauweiler m.fl. (C-62/14, EU:C:2015:400, punkt 67).

53 — Dom Schräder HS Kraftfutter (265/87, EU:C:1989:303, punkt 21), dom Jippes m.fl. (C-189/01, EU:C:2001:420, punkt 81) och dom ERG m.fl. (C-379/08 och C-380/08, EU:C:2010:127, punkt 86), se för ett liknande resonemang även dom Gauweiler m.fl. (C-62/14, EU:C:2015:400, punkt 91).

54 — I den franska originaltexten: ”adaptée, nécessaire et proportionnée à la finalité qu’elle poursuit”, se till exempel Conseil constitutionnel, Entscheidungen Nr. 2015–527 QPC av den 22 december 2015 (FR:CC:2015:2015.527.QPC, punkterna 4 och 12) och nr 2016–536 QPC av den 19 februari 2016 (FR:CC:2016:2016.536.QPC, punkterna 3 och 10), liknande Conseil d’État, dom nr 317827 av den 26 oktober 2011 (FR:CEASS:2011:317827.20111026).

55 — Se i detta avseende till exempel nyare rättspraxis från tyska författningsdomstolen (Bundesverfassungsgericht), till exempel *BVerfGE* sidorna 120, 274 och s. 318 och följande sida (DE:BVerfG:2008:rs20080227.1bvr037007, punkt 218). I detta sammanhang är begreppet ”lämplig” synonymt med ”proportionerlig i strikt mening”.

56 — Europadomstolens dom Eweida m.fl. mot Förenade kungariket (ansökan nr 48420/10 m.fl. CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkterna 84, 88, 94 och 109) och dom Ebrahimian mot Frankrike (ansökan nr 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punkterna 56 och 65).

102. Det ska för fullständighetens skull även nämnas att det kan förhålla sig på det sättet att ett yrkeskrav inte är ägnat att uppnå det eftersträvade målet när innehållet i kravet inte är klart och tydligt för arbetstagarna. I förevarande fall finns det emellertid inte något som tyder på att den omtvistade regeln inte skulle vara klar och tydlig. Även under perioden före den 13 juni 2006, när denna regel uppenbarligen ännu inte hade skrivits ned, gällde förbudet mot att bära synliga religiösa, politiska och filosofiska symboler hos G4S redan som en oskriven regel, vilket inte är omtvistat. I förfarandet vid domstolen har heller inte innehållet i den oskrivna regeln ifrågasatts.

103. Därutöver får en regel med yrkeskrav inte i sig vara motsägelsefull och den ska tillämpas och genomföras konsekvent av arbetsgivaren i förhållande till alla arbetstagare. En sådan regel är endast ägnad att säkerställa förverkligandet av det åberopade målet, om den på allvar svarar mot önskan att uppnå detta på ett konsekvent och systematiskt sätt.[57] I förevarande fall finns emellertid ingenting som tyder på att den regel som införts av G4S inte genomförs på ett konsekvent och systematiskt sätt. På så sätt skiljer sig förevarande fall inte minst från målet Eweida m.fl. mot Förenade kungariket som Europadomstolen prövade för några år sedan.[58]

– Huruvida förbudet är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet

104. Den andra frågan är om ett förbud som det här aktuella var *nödvändigt* för att uppnå det eftersträvade målet. Det ska i detta sammanhang prövas om samma mål inte hade kunnat uppnås genom lindrigare medel än ett förbud. En sådan prövning har framför allt Frankrike påkallat med hänvisning till att en sådan regel som den som införts av G4S kan betraktas som ”för generell och inte tillräckligt särskiljande”. Kommissionen har yttrat sig på liknande sätt.

105. I enlighet med vad som anförts av kommissionen skulle det, för det första, vara tänkbart att G4S tillhandahåller sina kvinnliga arbetstagare en uniform som, såsom frivillig komponent innehåller en färgmässigt eller stilistiskt passande huvudduk eller slöja, som medarbetare med muslimsk trosinriktning på deras uttryckliga begäran kan bära frivilligt.

106. Ett sådant förfarande skulle utan tvekan vara mindre ingripande för arbetstagare som Samira Achbita än det förbud mot huvudduk som gäller hos G4S, eftersom de berörda arbetstagarna även fortsättningsvis skulle kunna komma till arbetsplatsen med huvudduk, även om huvudduken skulle tillhandahållas av arbetsgivaren eller i vart fall till det yttre uppfyller de krav som fastställts av denna.

107. Det bör emellertid beaktas att ett sådant förfarande skulle vara mycket mindre lämpligt eller över huvud taget inte vara ägnat att uppnå målet religiös och filosofisk neutralitet vilket G4S eftersträvar med yrkeskraven. En arbetstagare som bär muslimsk huvudduk uppvisar nämligen en synlig religiös symbol, oavsett om denna huvudduk färgmässigt och stilistiskt sett passar ihop med hennes arbetskläder. Inte nog med det. När den religiösa symbolen blir en del av uniformen överger arbetsgivaren till och med den av honom själv valda vägen till neutralitet.

108. Det kan för det andra övervägas att en arbetsgivare som G4S omplacerar en arbetstagare som Samira Achbita till en tjänst som avser kontorsarbete där hon inte i någon nämnvärd utsträckning har direktkontakt med utomstående personer eller att arbetsgivaren för att undvika konflikter enbart låter henne arbete hos sådana kunder som inte har några invändningar mot att anställa receptionister som bär synliga och iögonfallande symboler för religiösa övertygelser såsom en muslimsk huvudduk.

57 — Dom Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punkt 53), se dessutom på ett grundläggande sätt vad gäller kravet på konsekvens dom Hartlauer (C-169/07, EU:C:2009:141, punkt 55) och nyligen dom Hiebler (C-293/14, EU:C:2015:843, punkt 65).

58 — I domen Eweida m.fl. mot Förenade kungariket (ansökan nr 48420/10 m.fl., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkt 94) slog Europadomstolen fast att artikel 9 i Europakonventionen hade åsidosatts inte minst av det skälet att det berörda företaget tidigare hade tillåtit eller i vart fall tolererat att enskilda medarbetare bär synliga religiösa symboler.

109. Mot ett sådant förfarande vid vilket varje enskilt fall ska bedömas individuellt och med avseende på vilket uppkomsten av konkreta konflikter ska undersökas talar emellertid återigen att det i betydligt mindre grad är ägnat att förverkliga företagspolicyn att uppnå religiös och filosofisk neutralitet. Även om en kund till G4S, hos vilken arbetstagaren arbetar som receptionist, skulle tolerera huvudduk, fortsätter en sådan klädsel som Samira Achbitas att äventyra den neutralitetspolitik som eftersträvas av hennes egen arbetsgivare G4S.

110. Det ska enbart för fullständighetens skull tilläggas att det konkreta sökandet efter alternativa tjänstgöringsmöjligheter för varje enskild arbetstagare för med sig ett betydande organisatoriskt extraarbete för arbetsgivaren som inte varje företag utan vidare kan ta på sig. Det ska härvid framför allt beaktas att unionslagstiftaren enbart med avseende på personer med funktionshinder som regel föreskriver att ”rimliga anpassningsåtgärder” ska vidtas ”[f]ör att garantera principen om likabehandling” (artikel 5 i direktiv 2000/78). I samband med andra särbehandlingsgrunder, särskilt med religion, är det däremot förenligt med lagstiftarens inställning i direktiv 2000/78 att snarare inte kräva att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder.[59] Detta utesluter förvisso inte att individuella lösningar, beroende på omständigheterna, söks, men i detta avseende kan det inte krävas betydande organisatoriska insatser av arbetsgivaren. Vissa religiösa sedvänjor måste arbetstagaren nämligen inte nödvändigtvis utöva på arbetsplatsen, utan vederbörande kan i allmänhet göra detta tillräckligt på sin fritid.

111. Sammantaget utgör således ett sådant förbud som det som tillämpas av G4S en nödvändig åtgärd för att förverkliga företagets politik avseende religiös och filosofisk neutralitet. Det har inte under förfarandet vid domstolen framkommit mindre ingripande alternativa åtgärder som är lika lämpade att uppnå de mål som eftersträvas av G4S.

– En överdriven kränkning för arbetstagarna förekommer inte

112. För det tredje ska slutligen frågan om proportionalitet i snävare bemärkelse prövas. Enligt proportionalitetsprincipen får åtgärder, även om de är lämpliga och nödvändiga för att förverkliga de berättigade målen, inte orsaka olägenheter som är orimliga i förhållande till de åsyftade målen. Det ska med andra ord säkerställas att ett förbud som det här aktuella inte leder till att legitima intressen hos arbetstagare skadas på ett orimligt sätt.[60] Det gäller slutligen att därvid hitta en jämvikt mellan de motstående intressena hos arbetstagare som Samira Achbita och ett företag som G4S.

113. Det ska i detta avseende medges att religion för många människor är en viktig del av deras personliga identitet. Även om en arbetstagare inte direkt kan göra gällande religionsfrihet (artikel 10 i stadgan om de grundläggande rättigheterna) mot en privat arbetsgivare, eftersom denna bestämmelse enbart är bindande för unionens institutioner och medlemsstaterna när de tillämpar unionsrätten (artikel 51.1 i stadgan) utgör den grundläggande rättigheten en av grunderna för ett demokratiskt samhälle[61] och ett uttryck för det värdesystem som Europeiska unionen grundar sig på (se i detta

59 — Rättsläget i USA där ”*religious accomodation*” krävs av arbetsgivaren enligt 1964 års *Civil Rights Act* 1964, *Title VII*, är annorlunda (42 U.S.C. § 2000e-2, se i detta avseende senast dom från U.S. Supreme Court av den 1 juni 2015, mål 14–86, EEOC mot Abercrombie & Fitch Stores, 575 U.S. _ 2015).

60 — Se, för ett liknande resonemang, dom Palacios de la Villa (C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 73) och dom Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600, punkt 47), avseende diskriminering på grund av ålder inom ramen för direktiv 2000/78.

61 — Se, för ett liknande resonemang – avseende artikel 9 i Europakonventionen – Europadomstolens dom Leyla Şahin mot Turkiet (ansökan nr 44774/98, CE:ECHR:2005:1110JUD004477498, punkt 104), dom S.A.S. mot Frankrike (ansökan nr 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punkt 124) och dom Ebrahimian mot Frankrike (ansökan nr 64846/11, CE:ECHR:2015:1126JUD006484611, punkt 54).

avseende även artikel 2 FEU). Följaktligen präglar de värderingar som kommer till uttryck i religionsfriheten i vart fall indirekt även privata anställningsförhållanden. Inom tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 ska dessa värderingar, mot bakgrund av likabehandlingsprincipen, beaktas i vederbörlig ordning för att hitta en jämvikt mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen. [62]

114. Det ska emellertid beaktas att ett förbud som det här aktuella inte avser religionen som sådan, det vill säga en persons tro (*forum internum*) eller, i förekommande fall, hans eller hennes tillhörighet till en religiös grupp. Ett företag som G4S väljer, såvitt jag kan se, inte sina medarbetare utifrån deras religionstillhörighet [63] och arbetstagare behandlas inte heller mer eller mindre förmånligt i arbetslivet med anledning av deras religionstillhörighet. Den särbehandling som följer av ett förbud som det som tillämpas av G4S sammanhänger snarare med att arbetstagaren genom synliga yttre symboler i sin klädsel bekänner sig till sin religion och därmed med en enskild aspekt av dennes religionsutövning (*forum externum*).

115. Visserligen kan även denna form av religionsutövning – som har erkänts i unionsrätten i artikel 10.1 andra meningen i stadgan om de grundläggande rättigheterna – utan tvekan vara en viktig del av den personliga utvecklingen, som det läggs särskild vikt vid i direktiv 2000/78. [64]

116. Till skillnad från vad som gäller i fråga om kön, hudfärg, etniskt ursprung, sexuell läggning, ålder och funktionshinder hos en person rör det sig vid religionsutövning emellertid inte i någon större utsträckning om yttre tecken som inte går att byta ut, utan snarare om en aspekt av privatlivet som den berörda arbetstagaren dessutom kan påverka. Medan en arbetstagare inte kan ”hänga av” sitt kön, sin hudfärg, sitt etniska ursprung, sin sexuella läggning, sin ålder eller sitt funktionshinder ”i garderoben” när denne träder in i arbetsgivarens lokaler, kan det med avseende på arbetstagaren religionsutövning krävas viss återhållsamhet på arbetsplatsen oavsett om det rör sig om religiösa sedvänjor, religiöst motiverat beteende eller, såsom i förevarande fall, klädsel.

117. Graden av återhållsamhet som kan krävas av en arbetstagare ska härvid bedömas med hänsyn till samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet.

118. Avgörande vid användningen av religiösa symboler som del av klädseln är för det första hur synliga och iögonfallande de berörda föremålen är i förhållande till det allmänintryck som arbetsagaren ger. [65] En liten och diskret religiös symbol – till exempel i form av ett örhänge, ett halsband eller en så kallad *pin* – kan i tveksamma fall tillåtas hellre än en iögonfallande hatt, turban eller huvudduk. Strängare förbud mot att bära synliga religiösa symboler kan gälla för arbetstagare som måste bära arbetskläder eller uniform än för personer vilka i stort sett fritt kan välja klädsel i arbetet.

119. För det andra kan i tveksamma fall mer återhållsamhet krävas av en arbetstagare i ledande position eller av en auktoritet än av en medarbetare som enbart utför bisysslor. Det kan krävas mer återhållsamhet av en medarbetare som i sin yrkesverksamhet har frekvent och mångsidig direktkontakt med utomstående än av en arbetstagare som enbart utför kontorsarbete och som inte har sådan kundkontakt.

62 — Se, för ett liknande resonemang, även Europadomstolens dom Eweida m.fl. mot Förenade kungariket (ansökan nr 48420/10 m.fl. CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkterna 94 och 99), avseende artikel 9 i Europakonventionen.

63 — G4S uppskattar att andelen medarbetare i företaget med muslimsk trosinriktning uppgår till cirka 11 procent.

64 — Skäl 9 i direktiv 2000/78.

65 — Se, för ett liknande resonemang, även Europadomstolen Eweida m.fl. mot Förenade kungariket (ansökan nr 48420/10 m.fl., CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punkt 94), avseende artikel 9 i Europakonventionen.

120. Det är för det tredje av betydelse att en regel som den som G4S infört enbart kräver *neutralitet* av arbetstagarna med avseende på deras egna religiösa, politiska och filosofiska övertygelser. En sådan skyldighet till enbart återhållsamhet kan åläggas arbetstagare i mycket högre utsträckning än en aktiv skyldighet att inta en viss ståndpunkt i religiösa, politiska eller filosofiska frågor eller agera enligt en viss lära. [66]

121. Det ska för det fjärde vid en intresseavvägning beaktas huruvida även andra särbehandlingsgrunder berörs. Den omständigheten att ett förbud som införts av en arbetsgivare inte enbart särskilt missgynnar arbetstagare som tillhör en viss religion, utan samtidigt även arbetstagare med ett visst kön, med en viss hudfärg, eller av ett visst etniskt ursprung (artikel 2.2 b i direktiv 2000/78) kan tala för att förbudet ska betraktas som oproportionerligt. Såvitt jag kan se kan en sådan regel som den som G4S infört beröra såväl män som kvinnor, [67] och regeln verkar inte heller särskilt missgynna arbetstagare med en viss hudfärg eller av ett visst etniskt ursprung.

122. För det femte kan slutligen även det större sammanhang som en eventuell konflikt mellan en arbetstagare och dennes arbetsgivare om bärande av synliga symboler på arbetsplatsen ingår i vara relevant.

123. Principen om likabehandling som stadfästs i artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna och kommer till konkret uttryck i direktiv 2000/78 syftar nämligen uttryckligen till att underlätta tillträde till anställning och sysselsättning för missgynnade grupper av människor för att på så sätt främja deras deltagande i det ekonomiska, kulturella och sociala livet och deras personliga utveckling. [68] Härvid ska inte minst gamla fördomar bekämpas och förlegade strukturer bryts upp. Befintlig särbehandling kommer inte under några omständigheter att vidmakthållas enbart av det skälet att detta är förenligt med vissa traditioner, vanor eller samhällsstrukturer.

124. Vidare ska det emellertid särskilt vad gäller ett förbud mot att bära huvudduk inte förhastat och allmänt hävdas att en sådan åtgärd i orimligt hög grad försvårar integrationen av muslimska kvinnor i samhället och i arbetslivet. Detta framgår särskilt klart i Samira Achbitas fall. Hon utövade verksamhet som receptionist hos G4S under cirka tre år utan att bära muslimsk huvudduk på arbetsplatsen, det vill säga hon var i egenskap av muslim helt integrerad i arbetslivet trots förbudet mot att bära huvudduk. Det var först efter att ha arbetat hos G4S i mer än tre år som hon insisterade på att få bära huvudduk i arbetet och därefter förlorade sitt arbete.

125. Slutligen ska vid tolkningen och tillämpningen av principen om likabehandling även medlemsstaternas nationella identitet, som kommer till uttryck i deras politiska och konstitutionella grundstrukturer (artikel 4.2 FEU) respekteras. Detta kan med avseende på en problematik som den här aktuella innebära att bärande av synbara symboler i sådana medlemstater som Frankrike, där sekularism har rang av grundlag och därmed även präglar samlevnaden i samhället, [69] underkastas större inskränkningar – närmare bestämt även inom den privata sektorn [70] och generellt i det offentliga rummet [71] – än i andra medlemsstater, där tonviken i författningen i denna fråga läggs på andra aspekter eller inte är lika klar.

66 — Sistnämnda skulle enbart vara tänkbart i så kallade företag som intar en särskild ideologisk ståndpunkt under de villkor som anges i artikel 4.2 i direktiv 2000/78.

67 — Se i detta avseende återigen de ovan i punkt 49 i detta förslag till avgörande anförda exemplen.

68 — Se skälen 9 och 11 i direktiv 2000/78.

69 — Se i detta avseende punkt 31 ovan och fotnot 13 i detta förslag till avgörande.

70 — I målet ”Baby Loup” slog till exempel Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) i plenum fast att ett daghem som drivs privat får ålägga personalen att beakta neutralitetsprincipen (dom nr 13–28.369, FR:CCASS:2014:AP00612).

71 — Europadomstolens dom S.A.S. mot Frankrike (ansökan nr 43835/11, CE:ECHR:2014:0701JUD004383511, punkterna 121, 122, 147 och 153–159).

126. Om alla dessa överväganden beaktas så talar mycket för att ett förbud som det här aktuella inte på ett orimligt sätt skadar berättigade intressen hos den berörda arbetstagaren och följaktligen kan anses som proportionerligt.

127. Slutligen åligger det emellertid den hänskjutande domstolen att med beaktande av samtliga relevanta omständigheter i det enskilda fallet, framför allt med beaktande av hur stor och iögonfallande den religiösa symbolen är, arten av den verksamhet som arbetstagaren utför och det sammanhang där hon ska utföra den, samt Belgiens nationella identitet, hitta en jämvikt mellan de olika intressen som föreligger.

c) Slutsats i denna del

128. Sammantaget kan således ett förbud som det som G4S infört anses utgöra ett verkligt, avgörande och legitimt yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78 som i princip är ägnat att rättfärdiga särbehandling, oavsett om det rör sig om direkt eller indirekt särbehandling, på grund av religion, under förutsättning att proportionalitetsprincipen iakttas.

129. I än högre grad uppfyller därför det aktuella förbudet kravet på ett berättigat (legitimt) mål i den mening som avses i artikel 2.2 b i i direktiv 2000/78 när villkoren i artikel 4.1 i direktivet är uppfyllda och proportionalitetsprincipen iakttagits.

2. Det aktuella förbudet betraktat mot bakgrund av skyddet för andra personers fri- och rättigheter (artikel 2.5 i direktiv 2000/78)

130. Utöver klassificeringen som yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2000/78 kan ett förbud som det här aktuella i princip även beaktas mot bakgrund av skyddet för andra personers fri- och rättigheter som avses i artikel 2.5 i direktiv 2000/78. Såsom framgår av sistnämnda bestämmelse påverkar direktivet inte de åtgärder som föreskrivs i medlemsstaternas lagstiftning som krävs i ett demokratiskt samhälle bland annat för att skydda andra personers fri- och rättigheter.

131. Unionslagstiftaren har antagit denna bestämmelse, som ursprungligen inte föreskrevs i kommissionens förslag,[72] i syfte att, med avseende på arbetslivsfrågor, förebygga och ”lösa en konflikt” mellan, å ena sidan, principen om likabehandling och, å andra sidan, behovet av att bland annat skydda personers fri- och rättigheter, behov som är av avgörande betydelse för ett välfungerande demokratiskt samhälle.[73]

a) Andra personers berörda fri- och rättigheter

132. Om kvinnliga eller manliga arbetstagare bär synliga symboler för deras religiösa övertygelse på arbetsplatsen, såsom till exempel en muslimsk huvudduk,[74] kan detta påverka andra personers berörda fri- och rättigheter framför allt i två hänseenden. För det första kan arbetskollegernas friheter påverkas, men även företagskundernas friheter kan påverkas – särskilt med hänsyn till den negativa religionsfriheten –, för det andra kan arbetsgivarens näringsfrihet påverkas.

72 — Förslag till rådets direktiv om inrättande av allmänna ramar för likabehandling i arbetslivet KOM(99)565 slutlig (EGT C 177 E, 2000, s. 42).

73 — Dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 55, första meningen). Framför allt bör det inte vara tillåtet för personer eller organisationer som begår brott, stör den allmänna ordningen och säkerheten eller kränker andra personers fri- och rättigheter att i religionens namn åberopa förbudet mot diskriminering.

74 — Avseende andra exempel se ovan punkt 49 i detta förslag till avgörande.

133. I begäran om förhandsavgörande har den regel som införts av G4S enbart prövats mot bakgrund av företagets neutralitetspolitik. Vid prövningen av skyddet för andra personers berörda fri- och rättigheter kommer jag följaktligen att koncentrera mig på näringsfriheten.

134. I en union som åtagit sig att vara en social marknadsekonomi (artikel 3.3 andra meningen FEU) och som vill förverkliga denna med iakttagande av principen om en öppen marknadsekonomi med fri konkurrens (artiklarna 119.1 och 120 FEUF), har näringsfriheten en avgörande betydelse. Denna grundläggande rättighet ansågs redan tidigare utgöra en allmän princip i unionsrätten [75] och har i dag en framträdande plats i artikel 16 i stadgan om de grundläggande rättigheterna.

135. Det kan således inte *a priori* uteslutas att ett undantag från förbudet mot diskriminering medges enligt artikel 2.5 i direktiv 2000/78 för att skydda näringsfriheten.

b) Begreppet åtgärder för att skydda andra personers fri- och rättigheter

136. Näringsfriheten som är en grundläggande rättighet och som i sin tur kan vara föremål för olika inskränkningar, [76] berättigar emellertid inte utan vidare ett sådant undantag från förbudet mot diskriminering. Tvärtom förutsätts i artikel 2.5 i direktiv 2000/78, som utgör ett undantag från principen om likabehandling och som därför ska tolkas restriktivt, [77] att det föreligger konkreta *åtgärder* för att skydda andra personers fri- och rättigheter.

137. Till skillnad från yrkeskrav i den mening som avses i artikel 4.1 måste sådana åtgärder enligt artikel 2.5 i direktivet dessutom vara av offentligrättslig karaktär eller i vart fall grunda sig på ett offentligrättsligt bemyndigande. [78] Genom hänvisningen till ”de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning” följer artikel 2.5 i direktivet nämligen nära bestämmelsen i artikel 9.2 i Europakonventionen avseende religionsfrihet enligt vilken enbart sådana begränsningar som ”är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga” är tillåtna bland annat ”till skydd för andra personers fri- och rättigheter”.

138. En regel som den som införts av G4S på vilken det här aktuella förbudet grundar sig är som sådant visserligen varken av offentligrättslig karaktär eller grundar sig på ett precist offentligrättsligt bemyndigande. [79] Domstolen har i vart fall inte fått kännedom om någon omständighet som visar att det i den nationella lagstiftningen föreligger ett specifikt bemyndigande enligt lag som kan utgöra rättslig grund för en sådan åtgärd som den som införts av G4S.

139. De lagbestämmelser som antagits på nationell nivå för att införliva artikel 4.1 i direktiv 2000/78 kan därför på sin höjd betraktas som ett bemyndigande att anta åtgärder i den mening som avses i artikel 2.5 i direktivet. Såtillvida är emellertid artikel 4.1 i direktivet en *lex specialis* i förhållande till artikel 2.5 i direktivet och kan betraktas som en konkretisering av vad unionslagstiftaren anser vara en lämplig åtgärd för att skydda näringsfriheten.

75 — Se bland annat dom Nold/kommissionen (4/73, EU:C:1974:51, punkterna 13 och 14), dom Hauer (44/79, EU:C:1979:290, punkterna 15, 16 och 32), dom ABNA m.fl. (C-453/03, C-11/04, C-12/04 och C-194/04, EU:C:2005:741, punkt 87) och dom Deutsches Weintor (C-544/10, EU:C:2012:526, punkt 54), där uttrycken ”rätten att fritt utöva näringsverksamhet” eller ”rätten till fritt yrkesval” användes synonymt.

76 — Dom Sky Österreich (C-283/11, EU:C:2013:28, punkt 46).

77 — Dom Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4, punkt 60), dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkt 56) och dom Hay (C-267/12, EU:C:2013:823, punkt 46).

78 — Dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkterna 59– 61 och punkt 64).

79 — Dom Prigge m.fl. (C-447/09, EU:C:2011:573, punkterna 61 och 64).

c) Slutsats i denna del

140. Av ovanstående följer att artikel 2.5 i direktiv 2000/78 i ett fall som det förevarande inte har en självständig betydelse vid sidan av artikel 4.1 för att motivera särbehandling på grund av religion. Frågan huruvida ett sådant förbud som det som införts av G4S är motiverat ska därför enbart bedömas mot bakgrund av artikel 4.1 i direktivet.

VI – Förslag till avgörande

141. Mot bakgrund av ovanstående resonemang föreslår jag att domstolen besvarar begäran om förhandsavgörande från Hof van Cassatie (Högsta domstolen, Belgien) på följande sätt:

1) Ett förbud för en arbetstagare med muslimsk trosinriktning att på arbetsplatsen bära muslimsk huvudduk, utgör inte direkt diskriminering på grund av religion i den mening som avses i artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 om förbudet grundar sig på en allmän regel som föreskriver ett förbud mot synliga politiska, filosofiska och religiösa symboler på arbetsplatsen och inte på stereotyper eller fördomar mot en eller flera religioner eller mot religiösa övertygelser. Nämnda förbud kan emellertid utgöra en indirekt diskriminering på grund av religion enligt artikel 2.2 b i direktivet.

2) En sådan diskriminering kan vara berättigad för att genomföra en politik för religiös och filosofisk neutralitet som eftersträvas av arbetsgivaren i det berörda företaget, såvida proportionalitetsprincipen iakttas därvid.

   I detta sammanhang ska särskilt följande beaktas:

   — hur stor och iögonfallande den religiösa symbolen är,

   — arten av arbetstagarens arbetsuppgifter,

   — det sammanhang i vilket hon ska utöva verksamheten, och

   — medlemsstatens nationella identitet.