

ARREST VAN HET HOF (Grote kamer)

14 maart 2017 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling – Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging – Arbeidsreglement van een onderneming dat werknemers verbiedt om zichtbare politieke, filosofische of religieuze tekens te dragen op het werk – Directe discriminatie – Geen – Indirecte discriminatie – Verbod voor een werkneemster om een islamitische hoofddoek te dragen”

In zaak C-157/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Hof van Cassatie (België) bij arrest van 9 maart 2015, ingekomen bij het Hof op 3 april 2015, in de procedure

Samira Achbita,

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

tegen

G4S Secure Solutions NV,

wijst

HET HOF (Grote kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president, A. Tizzano, vicepresident, R. Silva de Lapuerta, M. Ilešič, L. Bay Larsen, M. Berger, M. Vilaras en E. Regan, kamerpresidenten, A. Rosas, A. Borg Barthet, J. Malenovský, E. Levits, F. Biltgen (rapporteur), K. Jürimäe en C. Lycourgos, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 15 maart 2016,

gelet op de opmerkingen van:

- het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, vertegenwoordigd door C. Bayart en I. Bosmans, advocaten,
- G4S Secure Solutions NV, vertegenwoordigd door S. Raets en I. Verhelst, advocaten,
- de Belgische regering, vertegenwoordigd door L. Van den Broeck en M. Jacobs als gemachtigden,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues, D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. Kraehling, S. Simmons en C. R. Brodie als gemachtigden, bijgestaan door A. Bates, barrister,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door G. Wils en D. Martin als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 31 mei 2016,
het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Samira Achbita en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (hierna: „Centrum”), enerzijds, en G4S Secure Solutions NV (hierna: „G4S”), een in België gevestigde vennootschap, anderzijds, over het verbod dat G4S aan haar werknemers heeft opgelegd om op het werk zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en elk ritueel dat daaruit voortvloeit uit te voeren.

Toepasselijke bepalingen

Richtlijn 2000/78

- 3 De overwegingen 1 en 4 van richtlijn 2000/78 luiden als volgt:

„(1) Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Europese Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het gemeenschapsrecht.

[...]

(4) Gelijkheid voor de wet en bescherming van eenieder tegen discriminatie is als universeel recht erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, door het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, en door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie verbiedt discriminatie op het terrein van arbeid en beroep.”
- 4 Artikel 1 van richtlijn 2000/78 bepaalt het volgende:

„Deze richtlijn heeft tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”
- 5 In artikel 2 van die richtlijn is bepaald:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

- a) „directe discriminatie’, wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden;
- b) „indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt,
 - i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...]

[...]

5. Deze richtlijn laat de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.”

6 Artikel 3, lid 1, van die richtlijn bepaalt:

„Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

[...]

- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...]”

Belgisch recht

7 De wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (*Belgisch Staatsblad* van 17 maart 2003, blz. 12844) beoogt onder meer de bepalingen van richtlijn 2000/78 om te zetten in nationaal recht.

8 Artikel 2, § 1, van die wet luidt als volgt:

„Er is sprake van directe discriminatie indien een verschil in behandeling dat niet objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd, rechtstreeks gebaseerd is op het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.”

9 Artikel 2, § 2, van die wet bepaalt:

„Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie een van de in § 1 genoemde discriminatiegronden van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd.”

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

10 G4S is een particuliere onderneming die onder meer receptie- en onthaaldiensten verricht voor klanten uit zowel de overheidssector als de particuliere sector.

- 11 Op 12 februari 2003 trad Achbita, een moslima, als receptioniste in dienst van G4S. Zij werd tewerkgesteld door G4S op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij G4S gold toen een ongeschreven regel krachtens welke de werknemers op het werk geen zichtbare tekens van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen mochten dragen.
- 12 In april 2006 heeft Achbita haar superieuren meegedeeld dat zij voornemens was om voortaan tijdens de werkuren de islamitische hoofddoek te dragen.
- 13 In antwoord daarop heeft de directie van G4S Achbita meegedeeld dat het dragen van een hoofddoek niet zou worden getolereerd omdat het zichtbaar dragen van politieke, filosofische of religieuze tekens indruiste tegen de neutraliteit waaraan de onderneming zich hield.
- 14 Op 12 mei 2006, na een periode van ziekteverlof, heeft Achbita haar werkgever meegedeeld dat zij het werk op 15 mei zou hervatten en daarbij de islamitische hoofddoek zou dragen.
- 15 Op 29 mei 2006 heeft de ondernemingsraad van G4S een aanpassing van het arbeidsreglement goedgekeurd, die in werking trad op 13 juni 2006 en luidde als volgt: „het is aan de werknemers verboden om op de werkplaats zichtbare tekens te dragen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuigingen en/of elk ritueel dat daaruit voortvloeit te manifesteren”.
- 16 Op 12 juni 2006 is Achbita ontslagen wegens haar vaste voornemen als moslima op het werk de islamitische hoofddoek te dragen. Een ontslagvergoeding die overeenkwam met drie maanden salaris en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst werden haar uitbetaald.
- 17 Nadat het door Achbita tegen dat ontslag bij de arbeidsrechtbank Antwerpen (België) ingestelde beroep was verworpen, heeft zij tegen die beslissing hoger beroep ingesteld bij het arbeidshof Antwerpen (België). Dat hoger beroep is afgewezen, met name op grond dat het ontslag niet kon worden geacht ongerechtvaardigd te zijn aangezien het algemene verbod om op het werk zichtbare tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen te dragen geen directe discriminatie opleverde en dat geen enkele indirecte discriminatie of schending van de individuele vrijheid of de vrijheid van godsdienst bleek.
- 18 Wat het ontbreken van directe discriminatie betreft, heeft het arbeidshof Antwerpen meer bepaald opgemerkt dat vaststaat dat Achbita niet wegens haar islamitische geloofsovertuiging werd ontslagen, maar wegens haar volgehouden voornemen om tijdens de werkuren zichtbaar uiting te geven aan die geloofsovertuiging door het dragen van een islamitische hoofddoek. De door Achbita geschonden bepaling van het arbeidsreglement heeft volgens het arbeidshof een algemene strekking aangezien zij elke werknemer verbiedt om op het werk zichtbare tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuiging te dragen. Uit niets kan worden opgemaakt dat G4S zich toleranter heeft opgesteld ten aanzien van een andere werknemer in een vergelijkbare situatie, inzonderheid een werknemer met een ander geloof of een andere levensbeschouwing die blijvend zou hebben geweigerd dit verbod na te leven.
- 19 Het arbeidshof Antwerpen heeft het argument dat het binnen G4S uitgevaardigde verbod om zichtbare tekens van religieuze of filosofische overtuigingen te dragen, als zodanig een directe discriminatie van Achbita als gelovige zou vormen, afgewezen op grond dat dit verbod niet alleen betrekking had op het dragen van tekens van religieuze overtuigingen, maar ook op het dragen van tekens van filosofische overtuigingen, waardoor het in overeenstemming was met het beschermingscriterium van richtlijn 2000/78, waarin sprake is van „godsdienst of overtuiging”.
- 20 Tot staving van haar cassatieberoep voert Achbita met name aan dat het arbeidshof Antwerpen blijk heeft gegeven van een onjuiste opvatting van de begrippen „directe discriminatie” en „indirecte discriminatie” in de zin van artikel 2, lid 2, van richtlijn 2000/78, door te oordelen dat de religieuze overtuiging waarop het door G4S uitgevaardigde verbod is gesteund een neutraal criterium is, en door in dat verbod geen ongelijke behandeling te zien tussen de werknemers die een islamitische hoofddoek dragen en degenen die dat niet doen,

omdat het verbod geen welbepaalde geloofsovertuiging treft en zich aan alle werknemers opdringt.

- 21 In die omstandigheden heeft het Hof van Cassatie (België) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Dient artikel 2.2.a) van richtlijn [2000/78] zo te worden uitgelegd dat het verbod als moslima een hoofddoek te dragen op de werkvloer geen rechtstreekse discriminatie oplevert wanneer de bij de werkgever bestaande regel aan alle werknemers verbiedt om op de werkvloer uiterlijke tekenen te dragen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 22 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die voorziet in een algemeen verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk, door die richtlijn verboden directe discriminatie vormt.
- 23 In de eerste plaats heeft richtlijn 2000/78 volgens artikel 1 ervan tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.
- 24 Volgens artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 „wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 [van die richtlijn] genoemde gronden”. In artikel 2, lid 2, onder a), van de richtlijn is aangegeven dat er voor de toepassing van artikel 2, lid 1, sprake is van directe discriminatie wanneer iemand op basis van een van de in artikel 1 van de richtlijn genoemde gronden, waaronder godsdienst, ongunstiger wordt behandeld dan een ander die zich in een vergelijkbare situatie bevindt.
- 25 Wat het in artikel 1 van richtlijn 2000/78 vermelde begrip „godsdienst” betreft, moet worden opgemerkt dat deze richtlijn geen omschrijving van dat begrip bevat.
- 26 In overweging 1 van richtlijn 2000/78 verwees de Uniewetgever evenwel naar de grondrechten, zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, ondertekend te Rome op 4 november 1950 (hierna: „EVRM”), dat in artikel 9 bepaalt dat eenieder recht heeft op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst, waarbij dit recht met name de vrijheid omvat hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften.
- 27 In dezelfde overweging verwees de Uniewetgever tevens naar de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten als algemene beginselen van het Unierecht. Een van de rechten die uit die gemeenschappelijke tradities voortvloeien en tevens zijn bevestigd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), is het in artikel 10, lid 1, van het Handvest neergelegde recht op vrijheid van geweten en van godsdienst. Volgens die bepaling omvat dit recht de vrijheid om van godsdienst en overtuiging te veranderen en de vrijheid, hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé, zijn godsdienst te belijden of zijn overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in de praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften. Zoals blijkt uit de toelichtingen bij het Handvest van de grondrechten (PB 2007, C 303, blz. 17), correspondeert het in artikel 10, lid 1, gewaarborgde recht met het recht dat wordt gewaarborgd in artikel 9 van het EVRM en heeft het overeenkomstig artikel 52, lid 3, van het Handvest, dezelfde inhoud en reikwijdte.

- 28 Aangezien het EVRM en later het Handvest het begrip „godsdienst” ruim opvatten door ook de vrijheid van personen om hun godsdienst te belijden onder dat begrip te doen vallen, moet worden aangenomen dat de Uniewetgever heeft willen kiezen voor dezelfde benadering bij de vaststelling van richtlijn 2000/78, en dat het begrip „godsdienst” in artikel 1 van die richtlijn bijgevolg aldus moet worden uitgelegd dat het zowel betrekking heeft op het forum internum, dit is het feit een overtuiging te hebben, als het forum externum, dat wil zeggen de belijdenis in het openbaar van zijn godsdienstige overtuiging.
- 29 In de tweede plaats moet worden vastgesteld of uit de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel volgt dat werknemers naargelang van hun godsdienst of overtuiging verschillend worden behandeld, en, in voorkomend geval, of dat verschil in behandeling directe discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 vormt.
- 30 In casu verwijst de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel naar het dragen van zichtbare tekens van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen en geldt hij dus zonder onderscheid voor alle uitingen van dergelijke overtuigingen. Die regel moet dus worden geacht alle werknemers van de onderneming op dezelfde wijze te behandelen door hen op algemene en niet-gedifferentieerde wijze met name te verplichten zich neutraal te kleden, wat het dragen van dergelijke tekens uitsluit.
- 31 In dat verband blijkt uit de gegevens van het dossier waarover het Hof beschikt niet dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel anders is toegepast ten aanzien van Achbita dan ten aanzien van enige andere werknemer.
- 32 Bijgevolg moet worden geconcludeerd dat een interne regel als in het hoofdgeding geen verschil in behandeling creëert dat rechtstreeks gebaseerd is op godsdienst of overtuiging, in de zin van artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78.
- 33 Volgens vaste rechtspraak staat het feit dat de verwijzende rechter bij de formulering van een vraag alleen naar bepaalde voorschriften van het Unierecht heeft verwezen, er echter niet aan in de weg dat het Hof deze rechter alle uitleggingsgegevens verschaft die nuttig kunnen zijn voor de beslechting van de bij hem aanhangige zaak, ongeacht of deze al dan niet in zijn vragen worden genoemd. Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechterlijke instantie verschaft gegevens en met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing de elementen van Unierecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geding, uitlegging behoeven (zie met name arrest van 12 februari 2015, *Oil Trading Poland*, C-349/13, EU:C:2015:84, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 34 In casu is niet uitgesloten dat de verwijzende rechter tot de conclusie komt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel een verschil in behandeling creëert dat indirect is gebaseerd op godsdienst of op overtuiging, in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78, indien vaststaat, hetgeen hij dient na te gaan, dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld.
- 35 Volgens artikel 2, lid 2, onder b), i), van richtlijn 2000/78 vormt een dergelijk verschil in behandeling echter geen indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van die richtlijn, indien dat verschil objectief werd gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk waren.
- 36 In dat verband zij opgemerkt dat, hoewel het uiteindelijk de taak van de nationale rechter is – die bij uitsluiting bevoegd is om de feiten te beoordelen – om vast te stellen of en in hoeverre de in het hoofdgeding aan de orde zijnde interne regel in overeenstemming is met deze vereisten, het Hof, dat de verwijzende rechter nuttige antwoorden dient te verschaffen, bevoegd is om op basis van het dossier van het hoofdgeding en van de ontvangen schriftelijke en mondelinge opmerkingen aanwijzingen te geven die de verwijzende rechter in staat stellen uitspraak te doen in het concrete, bij hem aanhangige geschil.
- 37 Wat in de eerste plaats de voorwaarde inzake het bestaan van een legitiem doel betreft, moet worden opgemerkt dat de wil om in de relaties met publieke en particuliere klanten van

een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit blijkt te geven, moet worden geacht legitiem te zijn.

- 38 De wens van een werkgever om ten aanzien van de klanten van neutraliteit blijkt te geven, houdt immers verband met de in artikel 16 van het Handvest erkende vrijheid van ondernemerschap, en is, in beginsel, legitiem, met name wanneer de werkgever bij het nastreven van die doelstelling alleen de werknemers betreft die worden verondersteld in contact te treden met de klanten van de werkgever.
- 39 De uitlegging volgens welke het nastreven van een dergelijke doelstelling het – binnen bepaalde grenzen – mogelijk maakt de vrijheid van godsdienst te beperken vindt overigens steun in de rechtspraak betreffende artikel 9 EVRM van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM, arrest van 15 januari 2013, Eweida e.a. tegen Verenigd Koninkrijk, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, punt 94).
- 40 Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een interne regel als in het hoofdgeding passend is, moet worden vastgesteld dat het opleggen van een verbod aan werknemers om tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuiging zichtbaar te dragen geschikt is om de goede toepassing van een beleid van neutraliteit te waarborgen, mits dat beleid daadwerkelijk coherent en systematisch wordt nagestreefd (zie in die zin arresten van 10 maart 2009, Hartlauer, C-169/07, EU:C:2009:141, punt 55, en 12 januari 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, punt 53).
- 41 In dat verband staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of G4S vóór het ontslag van Achbita een algemeen en niet-gedifferentieerd beleid had vastgesteld op grond waarvan het haar personeelsleden die in contact stonden met de klant, verboden was tekens van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen zichtbaar te dragen.
- 42 Wat in de derde plaats de vraag betreft of het in het hoofdgeding aan de orde zijnde verbod noodzakelijk is, dient te worden nagegaan of dat verbod niet verder gaat dan strikt noodzakelijk is. In casu moet worden nagegaan of het verbod om enig teken of kledingstuk dat in verband kan worden gebracht met een geloofsovertuiging of een politieke of filosofische overtuiging zichtbaar te dragen, uitsluitend geldt voor de werknemers van G4S die contact hebben met de klant. Zo dat het geval is, moet bedoeld verbod worden geacht strikt noodzakelijk te zijn om het nagestreefte doel te bereiken.
- 43 In casu dient de verwijzende rechter, wat betreft de weigering van een werkneemster zoals Achbita om geen islamitische hoofddoek te dragen bij de uitoefening van haar beroepsactiviteiten bij klanten van G4S, na te gaan of G4S, rekening houdend met de beperkingen die inherent zijn aan de onderneming en zonder een extra last te moeten dragen, gelet op die weigering, haar een arbeidsplaats had kunnen aanbieden waarbij er geen visueel contact met die klanten bestond, in plaats van haar te ontslaan. Het staat aan de verwijzende rechter om, gelet op alle gegevens van het dossier, rekening te houden met de betrokken belangen en de beperkingen van de betrokken vrijheden te begrenzen tot het strikt noodzakelijke.
- 44 Gelet op een en ander moet de vraag van de verwijzende rechter als volgt worden beantwoord:
- Artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78 moet aldus worden uitgelegd dat het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die voorziet in een verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk, geen directe discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging in de zin van die richtlijn vormt.
 - Een dergelijke interne regel van een particuliere onderneming kan daarentegen wel indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 vormen, indien vaststaat dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld, tenzij die verplichting objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het nastreven door de

werkgever, in de relaties met zijn klanten, van een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit, en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

Kosten

- 45 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Grote kamer) verklaart voor recht:

Artikel 2, lid 2, onder a), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het verbod om een islamitische hoofddoek te dragen, dat voortvloeit uit een interne regel van een particuliere onderneming die voorziet in een verbod op het zichtbaar dragen van enig politiek, filosofisch of religieus teken op het werk, geen directe discriminatie op basis van godsdienst of overtuiging in de zin van die richtlijn vormt.

Een dergelijke interne regel van een particuliere onderneming kan daarentegen wel indirecte discriminatie in de zin van artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 vormen, indien vaststaat dat de daarin opgenomen ogenschijnlijk neutrale verplichting in feite tot gevolg heeft dat de personen die een bepaalde godsdienst aanhangen of een bepaalde overtuiging hebben bijzonder worden benadeeld, tenzij die verplichting objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, zoals het nastreven door de werkgever, in de relaties met zijn klanten, van een beleid van politieke, filosofische en religieuze neutraliteit, en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

Lenaerts

Tizzano

Silva de Lapuerta

Ilešič

Bay Larsen

Berger

Vilaras

Regan

Rosas

Borg Barthet

Malenovský

Levits

Biltgen

Jürimäe

Lycourgos

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 14 maart 2017.

De griffier

De president

A. Calot Escobar

K. Lenaerts

* Procestaal: Nederlands.