

**Mål C-341/19**

**Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande i enlighet med artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler**

**Datum för ingivande:**

30 april 2019

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Bundesarbeitsgericht (Tyskland)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

30 januari 2019

**Svarande och klagande:**

MH Müller Handels GmbH

**Sökanden och motpart:**

MJ

---

**Saken i det nationella målet**

Likabehandling i arbetslivet, religionsfrihet i samband med bärande av slöja på arbetsplatsen

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

Tolkning av unionsrätten, artikel 267 FEUF

**Tolkningsfrågor**

1. Kan en konstaterad indirekt särbehandling på grund av religion, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78/EG, genom en intern regel inom ett privat företag endast anses vara rimlig om det enligt denna regel är förbjudet att bära alla slags synliga symboler för religiös, politisk eller annan ideologisk övertygelse, och inte endast iögonfallande omfångsrika symboler?

2. Om fråga 1 ska besvaras nekande:

- a) Ska artikel 2.2 b i direktiv 2000/78/EG tolkas så, att de rättigheter som följer av artikel 10 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och artikel 9 i Europakonventionen får beaktas vid bedömningen av huruvida en konstaterad indirekt särbehandling på grund av religion, genom en intern regel inom ett privat företag enligt vilken det är förbjudet att bära iögonfallande omfångsrika symboler för religiös, politisk eller annan ideologisk övertygelse, kan anses vara rimlig?
  - b) Ska artikel 2.2 b i direktiv 2000/78/EG tolkas så, att nationella konstitutionella bestämmelser som skyddar religionsfriheten får beaktas såsom mer fördelaktiga bestämmelser, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78/EG, vid bedömningen av huruvida en konstaterad indirekt särbehandling på grund av religion, genom en intern regel inom ett privat företag enligt vilken det är förbjudet att bära iögonfallande omfångsrika symboler för religiös, politisk eller annan ideologisk övertygelse, kan anses vara rimlig?
3. Om fråga 2 a och b ska besvaras nekande:

Ska nationella konstitutionella bestämmelser som skyddar religionsfriheten, vid en bedömning av en förhållningsorder baserad på en intern regel inom ett privat företag enligt vilken det är förbjudet att bära iögonfallande omfångsrika symboler för religiös, politisk eller annan ideologisk övertygelse, inte tillämpas på grund av unionens primärrätt, trots att unionens primärrätt, som till exempel artikel 16 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, erkänner nationell lagstiftning och praxis?

#### **Anförda unionsbestämmelser**

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), särskilt artiklarna 10 och 16

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, särskilt artiklarna 2 och 8

#### **Anförda nationella bestämmelser**

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (den tyska grundlagen) (nedan kallad GG), särskilt artiklarna 4 och 12

Bürgerliches Gesetzbuch (den tyska civillagen) (nedan kallad BGB), särskilt 134 §

Gewerbeordnung (den tyska lagen om näringsverksamhet (nedan kallad GewO), särskilt 106 §

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (den allmänna lagen om likabehandling) (nedan kallad AGG), särskilt 1, 3 och 7 §§

### **Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet**

- 1 Parterna tvistar i huvudsak om huruvida en förhållningsorder om att inte bära islamsk slöja på arbetsplatsen är lagenlig.
- 2 Klaganden, MH Müller Handels GmbH (nedan kallad MH Müller Handel), är ett bolag bildat enligt tysk rätt som driver butiker för kosmetika och läkemedel i Tyskland. Motparten, MJ, är troende muslim. Hon har varit anställd som säljare och kassör hos MH Müller Handel sedan år 2002.
- 3 När hon kom tillbaka efter föräldraledighet år 2014 bar hon slöja, till skillnad från tidigare. Hon hörsammade inte MH Müller Handels uppmaning att inte bära slöja på arbetsplatsen. Därpå sysselsattes hon först överhuvudtaget inte längre, och senare fick hon en annan arbetsuppgift i samband med vilken hon inte var tvungen att ta av sin slöja. Den 21 juni 2016 beordrades hon dock att ta av slöjan. Efter att ha vägrat göra detta blev hon hemskickad. I juli 2016 ombads hon infinna sig på arbetsplatsen utan iögonfallande omfattande, religiösa, politiska eller andra ideologiska symboler (nedan kallat den omtvistade förhållningsordern).
- 4 Därefter väckte MJ talan om fastställelse av att den omtvistade förhållningsordern var ogiltig. Utöver det har hon begärt kompensation.
- 5 Hon vann framgång i första och andra instans. Genom förevarande överklagande vidhåller MH Müller Handel att talan ska ogillas.

### **Parternas huvudargument**

- 6 MJ anser att den omtvistade förhållningsordern inte är giltig, eftersom den strider mot hennes grundlagsskyddade religionsfrihet. Hon bär slöja enbart för att uppfylla ett religiöst krav som hon upplever som tvingande. Detta omfattas enligt MJ av religionsfriheten.
- 7 MH Müller Handels önskan att förmedla en neutral bild med stöd av näringsfriheten har enligt MJ inget absolut företräde framför religionsfriheten. Snarare ska en proportionalitetsprövning genomföras.
- 8 EU-domstolens praxis utgör inte hinder för denna uppfattning. I unionsrätten anges nämligen bara minimikrav, varför en särbehandling som är tillåten enligt unionsrätten kan vara förbjuden enligt nationell rätt, vilket är fallet i förevarande mål.

- 9 MH Müller Handel anser att förhållningsordern är laglig. Inom företaget gäller sedan gammalt en klädkod enligt vilken bland annat inga huvudbonader av något slag får bäras på arbetsplatsen. Sedan juli 2016 gäller för alla filialer den regel enligt vilken det är förbjudet att bära iögonfallande omfångsrika religiösa, politiska eller andra ideologiska symboler på arbetsplatsen. MH Müller Handel strävar efter att iaktta neutralitet inom företaget. Bland annat ska konflikter bland de anställda undvikas. Det har tidigare i tre fall uppstått sådana problem som berott på de olika religionerna och kulturerna. De hade emellertid inte med bärande av slöja eller någon annan religiös symbol att göra.
- 10 MH Müller Handels uppfattning stöds av domen av den 14 mars 2017 i målet G4S Secure Solutions (C-157/15, EU:C:2017:203), där domstolen tillmätte näringsfriheten, som skyddas genom artikel 16 i stadgan, större betydelse än religionsfriheten. För att ett förbud mot religiösa uttryck ska gälla behöver det inte förklaras att det annars skulle uppstå ekonomiska nackdelar och att kunderna skulle utebli. Något annat kan inte heller följa av de nationella grundläggande rättigheterna.

#### **Kortfattad redogörelse för skälen till att begära ett förhandsavgörande**

- 11 Det är nödvändigt att begära ett förhandsavgörande, eftersom utgången i målet beror på unionsrättsliga frågor som EU-domstolen inte har klarlagt slutgiltigt.

#### ***Gällande nationell rätt***

- 12 På nationell nivå är den omtvistade förhållningsordern baserad på 106 § första meningen GewO, enligt vilken arbetsgivaren får ”definiera innehållet, platsen och tidpunkten för arbetet närmare i enlighet med rätt och billighet”. Denna arbetsledningsrätt gäller inte utan begränsningar. För det första ska en förhållningsorder motsvara ”rätt och billighet”, vilket framgår direkt av bestämmelsens ordalydelse. För det andra får den enligt den hänskjutande domstolens rättspraxis inte strida mot ett lagstadgat förbud. 7 § AGG jämförd med 1 § AGG skulle i det nu aktuella fallet kunna utgöra ett sådant förbud enligt vilket anställa bland annat inte får diskrimineras på grund av sin religion. Även indirekt diskriminering som enligt 3 § stycke 2 AGG förekommer när skenbart neutrala bestämmelser särskilt kan missgynna personer jämfört med andra personer bland annat på grund av deras religion, såvida inte bestämmelserna i fråga objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.
- 13 Om den omtvistade förhållningsordern strider mot 7 § AGG saknar den verkan enligt 134 § BGB – enligt vilken en rättshandling som strider mot ett lagstadgat förbud är ogiltigt.
- 14 Vid prövningen av de nämnda nationella bestämmelserna ska också de grundläggande rättigheter som fastställs i grundlagen beaktas. Det bör i synnerhet

undersökas huruvida den omtvistade förhållningsordern och den allmänna regel som ligger till grund för denna, och som MH Müller Handel stöder sig på, utgör en otillåten begränsning av religionsfriheten, som skyddas genom artikel 4.1 och 4.2 GG.

- 15 Enligt fast rättspraxis från Bundesverfassungsgericht påverkar skyddet av de grundläggande rättigheterna också indirekt det rättsliga förhållandet mellan privatpersoner. Vid tolkningen av lagstiftningen ska domstolarna beakta de grundläggande rättigheterna som konstitutionella värdeomdömen, särskilt vid tolkning av civilrättsliga generalklausuler och vaga juridiska termer. Härvid ska eventuellt kolliderande grundläggande rättigheter beaktas beroende på omständigheterna i det enskilda fallet och en avvägning göras.
- 16 Vidare framgår det av rättspraxis från Bundesverfassungsgericht att bärande av islamsk slöja omfattas av skyddet av religionsfriheten i den mening som avses i artikel 4.1 och 4.2 GG. Denna grundläggande rättighet omfattar både den inre friheten att tro eller inte tro och den yttre friheten att uttrycka och sprida sin tro. Hit hör den enskildes rätt att forma sitt beteende på grundval av en troslära och handla i enlighet med denna övertygelse. Muslimska kvinnor som bär en slöja som är typisk för deras tro kan också åberopa detta skydd i utövandet av sitt yrke. Det saknar betydelse att det inom islam råder olika uppfattningar om kravet att bära täckande klädsel.
- 17 Religionsfriheten kan emellertid begränsas genom kolliderande grundläggande rättigheter. I det nu aktuella fallet ska hänsyn tas till arbetsgivarens näringsfrihet, som skyddas av artikel 12.1 GG. Enligt Bundesverfassungsgerichts och den hänskjutande domstolens överensstämmande rättspraxis ska de kolliderande grundläggande rättigheterna begränsas, så att de blir så verksamma som möjligt för alla berörda parter. Den hänskjutande domstolen anser emellertid i detta sammanhang att arbetsgivaren ska bevisa att det finns en verklig risk för konkreta störningar i verksamheten eller ekonomiska förluster, om den berörda arbetstagaren med islamsk slöja anlitas i fortsättningen. Det räcker inte med enbart antaganden och farhågor.

### ***De tillämpliga unionsbestämmelserna och Europakonventionen***

- 18 Det är inte tillräckligt att tolka de relevanta bestämmelserna i lagen om näringsverksamhet och i den allmänna lagen om likabehandling enbart med ledning av de nationella grundläggande rättigheterna. Det bör särskilt noteras att syftet med bestämmelserna i den allmänna lagen om likabehandling är att införliva direktiv 2000/78 i tysk rätt. För att bättre förstå begreppet indirekt diskriminering, i den mening som avses i 3 § stycke 2 AGG, kärvs en tolkning av artikel 2.2 b i direktiv 2000/78. Dessutom är stadgan tillämplig, eftersom unionsrätt genomförs genom den allmänna lagen om likabehandling (se artikel 5.1 första meningen i stadgan). I det nu aktuella fallet är både religionsfriheten, som skyddas genom artikel 10 i stadgan, och näringsfriheten, som är förankrad i artikel 16 i stadgan, relevanta.

- 19 Vad beträffar artikel 10 i stadgan bör det vidare noteras att den rättighet som garanteras i denna bestämmelse, enligt förklaringarna till stadgan motsvarar den rättighet som garanteras genom artikel 9 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna (nedan kallad Europakonventionen) och att den enligt artikel 52.3 i stadgan har samma betydelse och samma räckvidd som denna sistnämnda rättighet. Enligt praxis från Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna (nedan kallad Europadomstolen) är bärande av religiös klädsel, till exempel slöja, ett beteende som skyddas genom artikel 9 i Europakonventionen (se bland annat Europadomstolens dom av den 18 september 2018, *Lachiri mot Belgien*, CE:ECHR:2018:0918JUD000341309, § 31). De statliga domstolar som behandlar en privat arbetsgivares slöjförbud ska i tillräckligt hög grad skydda rättigheten enligt artikel 9 i Europakonventionen och göra en rättvis avvägning mellan den berörda kvinnans rättigheter och de andras rättigheter. När en klädkod tillämpas ska arbetstagarnas rätt att bekänna sin tro vägas mot arbetsgivarens önskan att förmedla en viss bild av verksamheten (Europadomstolens dom av den 15 januari 2013, *Eweida m.fl. mot Förenade kungariket*, CE:ECHR:2013:0115JUD004842010, §§ 84, 91 och 94).

### *Tolkningsfråga 1*

- 20 Den hänskjutande domstolen anser att den omtvistade förhållningsordern utgör indirekt särbehandling av MJ (i form av potentiell diskriminering enligt 3 § stycke 2 AGG och artikel 2.2 b i direktiv 2000/78), eftersom MJ på grund av sin religion särskilt missgynnas jämfört med andra personer genom förhållningsordern som är baserad på en allmän regel. Det har för utgången i målet betydelse huruvida förhållningsordern enligt det undantag som anges i artikel 2.2 b led i i direktiv 2000/78 är objektivt motiverad av ett berättigat mål och huruvida medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.
- 21 Den hänskjutande domstolen utgår liksom EU-domstolen från att en arbetsgivarens önskan att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunderna omfattas av näringsfriheten, vilken skyddas enligt artikel 16 i stadgan, och därmed utgör ett berättigat mål (se dom av den 14 mars 2017, *G4S Secure Solutions*, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 38).
- 22 Mot bakgrund av ovannämnda dom och domen av den 14 mars 2017, *Bougnaoui och ADDH* (C-188/15, EU:C:2017:204), är det tveksamt huruvida det är möjligt att uppvisa en neutral bild bara med ett omfattande förbud som avser alla synliga former av uttryck för religiös övertygelse, eller huruvida, så som i det nu aktuella fallet, också ett förbud som är begränsat till iögonfallande omfångsrika symboler är tillräckligt för detta, så länge som det tillämpas konsekvent och systematiskt.
- 23 Till grund för domstolens avgörande i målet *G4S Secure Solutions* låg en regel som förbjöd bärandet av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser. Domstolens dom i målet *Bougnaoui och ADDH* avser detta avgörande. Enligt den hänskjutande domstolens uppfattning framgår det inte klart

av detta huruvida EU-domstolen bara tog hänsyn till de omständigheter som låg till grund i målet G4S Secure Solutions och i domen i målet Bougnaoui och ADDH, vilken meddelades samma dag, eller huruvida domstolens anförande ska ses som ett generellt uttalande. Därför ställs tolkningsfråga 1.

### ***Tolkningsfrågorna 2 a och 2 b***

- 24 Frågorna 2 a och 2 b avser prövning av lämplighet i den mening som avses i artikel 2.2 b led i i direktiv 2000/78. Om domstolen kommer fram till att det kan vara möjligt att uppvisa en neutral bild av företaget även med ett förbud som begränsas till iögonfallande omfångsrika symboler ska det nämligen kontrolleras huruvida förbudet är nödvändigt och lämpligt.
- 25 Den hänskjutande domstolen utgår från att en sådan regel som den som MH Müller Handel stöder sig på är begränsad till vad som är strängt nödvändigt (se dom av den 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, punkt 42), eftersom den bara förbjuder bärandet av iögonfallande omfångsrika symboler och bara riktas till arbetstagare som har kontakt med kunder.
- 26 Huruvida förbudet också är lämpligt i den mening som avses i artikel 2.2 b led i i direktiv 2000/78 kan inte bedömas utan att det hänskjuts en fråga till domstolen.
- 27 För den hänskjutande domstolen uppkommer till att börja med frågan huruvida de motstridiga intressena kan vägas mot varandra inom ramen för en lämplighetsprövning. Om så är fallet ställs dessutom frågan huruvida denna avvägning av de motstridiga intressena – i det aktuella fallet artikel 16 i stadgan å ena sidan och artikel 10 i stadgan respektive artikel 9 i Europakonventionen å andra sidan – ska göras redan vid prövningen av huruvida en regel som förbjuder uttryck av religiös övertygelse är lämplig, eller om avvägningen inte ska göras förrän regeln tillämpas i enskilda fall, till exempel i samband med en förhållningsorder till arbetstagaren eller vid uppsägning.
- 28 Om de rättigheter som följer av stadgan och av Europakonventionen kan beaktas vid bedömningen av lämplighet, i den mening som avses i artikel 2.2 led i i direktiv 2000/78, har religionsfriheten, som skyddas genom artikel 10 i stadgan och artikel 9 i Europakonventionen, företräde enligt den hänskjutande domstolens uppfattning. Den regel som MH Müller Handel åberopar förbjuder utan tillräcklig anledning bland annat bärande av iögonfallande omfångsrika religiösa symboler.
- 29 MJ kan också åberopa skydd genom dessa rättigheter gentemot MH Müller Handel – det vill säga gentemot privatpersoner – (se dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkt 49).
- 30 Enligt artikel 52.1 i stadgan är det visserligen möjligt att begränsa religionsfriheten. Den hänskjutande domstolen utgår därför i likhet med Europadomstolen från att det ska göras en avvägning mellan de motstridiga intressena. I det nu aktuella fallet väger emellertid religionsfriheten tyngre än

målet att uppvisa en neutral bild av företaget, vilket skyddas genom artikel 16 i stadgan, eftersom de störningar som MH Müller Handel har gjort gällande inte är tillräckligt betydelsefulla för att motivera ett förbud mot att ge uttryck för sin tro.

- 31 Dessutom utgör religionsfriheten enligt Europadomstolen en förutsättning för den pluralism som är oundgänglig för en demokrati. Konflikter mellan troende och personer med en annan tro eller icke troende ska inte lösas genom att den religiösa mångfalden avskaffas, utan genom att den bevaras (Europadomstolens dom av den 16 december 2004, Supreme Holy Council of the Muslim Community mot Bulgarien, CE:ECHR:2004:1216JUD003902397, § 93).
- 32 Om EU-domstolen kommer fram till att kolliderande rättigheter som följer av stadgan och av Europakonventionen inte kan beaktas i samband med lämplighetsprövningen, ställs dessutom frågan huruvida nationell konstitutionell rätt, särskilt bestämmelsen om religionsfrihet, vilken skyddas genom artikel 4.1 och 4.2 GG, kan utgöra en mer fördelaktig bestämmelse i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78. Enligt denna bestämmelse får medlemsstaterna införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.
- 33 Den hänskjutande domstolen kan inte utan ett förhandsavgörande från domstolen avgöra under vilka förutsättning det är fråga om en mer fördelaktig bestämmelse, i den mening som avses i direktivet. Här uppkommer frågan huruvida härmed endast avses nationella bestämmelser som har till syfte att skydda mot diskriminering, eller huruvida också sådana bestämmelser omfattas som i likhet med bestämmelserna om religionsfrihet i artikel 4.1 och 4.2 GG ska skydda den personliga friheten. Denna fråga, som är omtvistad i doktrinen, har såvitt det går att se hittills inte klarlagts i EU-domstolens praxis.
- 34 Den hänskjutande domstolen anser att också frihetsrätter kan komma i fråga som mer fördelaktiga bestämmelser, i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78, så länge som de i slutändan ökar skyddet mot diskriminering.
- 35 Frö det fall att EU-domstolen har en annan uppfattning skulle religionsfriheten, som skyddas genom artikel 4.1 och 4.2 GG, dock inte vara en mer fördelaktig bestämmelse i den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78 och inte kunna beaktas i samband med lämplighetsprövningen.

### ***Tolkningsfråga 3***

- 36 Tolkningsfråga 3 avser förhållandet mellan unionsrätt och nationell konstitutionell rätt. Om domstolen besvarar frågorna 2 a och 2 b på så sätt att varken rättigheter enligt stadgan och Europakonventionen eller nationella konstitutionella bestämmelser kan beaktas vid prövningen av huruvida det föreligger en otillåten särbehandling på grund av religion, uppkommer för den hänskjutande domstolen frågan huruvida unionsrätten – artikel 16 i stadgan i det nu aktuella fallet –



därmed överhuvudtaget inte får beaktas vid prövningen av huruvida en förhållningsorder från arbetsgivaren är giltig.

- 37 Frågan huruvida nationell rätt inte är tillämplig uppkommer alltid när unionsrätten ger enskilda en rättighet som de kan göra gällande i en tvist på ett område som omfattas av unionsrätten och en tolkning av den nationella rätten i enlighet med unionsrätten inte är möjlig (dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punkterna 75 och 76). En sådan subjektiv rättighet har direkt verkan (se, beträffande artikel 31.2 i stadgan, dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punkt 67 och punkt 69 och följande punkter). För den händelse att det inte föreligger någon subjektiv rättighet som har direkt verkan i det privaträttsliga förhållandet, kommer enbart skadeersättningskrav gentemot medlemsstaten i fråga, om ”rena” direktivbestämmelser utan underliggande direkt verkande primärrätt inte har införlivats på föreskrivet sätt (se dom av den 7 augusti 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punkt 43 och följande punkter, och dom av den 24 januari 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punkt 43).
- 38 Enligt den hänskjutande domstolen kommer i det nationella målet bara artikel 16 i stadgan i fråga som subjektiv rätt i denna bemärkelse, men inte direktiv 2000/78. Frågan huruvida en enskild person kan åberopa artikel 16 i stadgan i en rättstvist som förs uteslutande mellan privatpersoner har – såvitt det går att se – hittills inte klarlagts i domstolens praxis. Det finns visserligen rättspraxis beträffande förbehållet i artikel 27 i stadgan, vilket formuleras på samma sätt och där det hänvisas till unionsrätten och ”nationell lagstiftning och praxis”. Enligt EU-domstolens praxis måste denna artikel preciseras genom bestämmelser i unionsrätten eller i nationell rätt, varför en nationell bestämmelse som inte är förenlig med ett direktiv inte kan tillämpas enbart på grund av denna artikel (dom av den 15 januari 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punkt 44 och följande punkter). Den hänskjutande domstolen kan emellertid inte utan att begära ett förhandsavgörande avgöra huruvida den rättspraxis som hänför sig till artikel 27 i stadgan kan tillämpas på näringsfriheten, som skyddas genom artikel 16 i stadgan.
- 39 Enligt den hänskjutande domstolen utgör artikel 16 i stadgan och unionsrättens företräde inte hinder för att nationell konstitutionell rätt beaktas vid prövningen av en sådan förhållningsorder som den som är i fråga i det nu aktuella fallet. Om EU-domstolen är av samma uppfattning skulle religionsfriheten, som skyddas genom artikel 4.1 och 4.2 GG, kunna beaktas. I detta fall skulle den omtvistade förhållningsordern, enligt den hänskjutande domstolen, inte gälla, eftersom näringsfriheten inte väger lika tungt som MJ:s religionsfrihet vid den avvägning som ska göras. MH Müller Handel skulle därför inte vinna framgång med överklagandet. Om artikel 16 i stadgan utgjorde hinder för tillämpning av nationella grundläggande rättigheter skulle överklagandet däremot vara välgrundat. Tolkningsfråga 3 har således betydelse för utgången i målet.