



Luxembourg, den 14. marts 2017

Dom i sag C-157/15, Achbita og Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mod G4S Secure Solutions, og i sag C-188/15, Bougnaoui og Association de défense des droits de l'homme (ADDH) mod Micropole Univers

Presse og Information

## **En virksomheds interne regel, der forbyder synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler, udgør ikke direkte forskelsbehandling**

*Såfremt en sådan regel imidlertid ikke foreligger, kan en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønsker om ikke længere at modtage tjenester fra en ansat, der bærer islamisk hovedtørklæde, ikke anses for at være et erhvervsmæssigt krav, der kan udelukke, at der foreligger forskelsbehandling*

### **Sag C-157/15, G4S Secure Solutions**

Den 12. februar 2003 tiltrådte Samira Achbita, der er muslim, som receptionist hos virksomheden G4S. Denne private virksomhed leverer bl.a. receptions- og modtagelsestjenester til kunder i såvel den offentlige som den private sektor. Da Samira Achbita blev ansat, forbød en uskreven regel hos G4S arbejdstagerne at bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning på arbejdspladsen.

I april 2006 meddelte Samira Achbita arbejdsgiveren, at hun havde til hensigt at bære islamisk hovedtørklæde i arbejdstiden. G4S's direktion meddelte som svar herpå Samira Achbita, at anvendelsen af hovedtørklæde ikke ville blive accepteret, da den omstændighed at bære synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler var i strid med den neutralitet, som virksomheden tilstræbte i dens kontakt med kunderne. Den 12. maj 2006 meddelte Samira Achbita efter en sygeperiode sin arbejdsgiver, at hun ville genoptage arbejdet den 15. maj, og at hun fremover ville bære islamisk hovedtørklæde.

Den 29. maj 2006 godkendte G4S's samarbejdsudvalg en ændring til det interne regelsæt, der trådte i kraft den 13. juni 2006. Det fastsættes deri, at »det ikke er tilladt arbejdstagerne på arbejdspladsen at bære synlige symboler på deres politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning eller at udføre ritualer i henhold dertil«. Den 12. juni 2006 blev Samira Achbita afskediget på grund af hendes vedvarende hensigt om at bære islamisk hovedtørklæde på arbejdspladsen. Hun anfægtede denne afskedigelse ved de belgiske domstole.

Hof van Cassatie (kassationsdomstol, Belgien), der har fået forelagt sagen, er i tvivl om fortolkningen af EU-direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv<sup>1</sup>. Denne retsinstans ønsker nærmere bestemt oplyst, om et forbud mod at bære islamisk hovedtørklæde, der følger af en generel intern regel i en privat virksomhed, udgør direkte forskelsbehandling.

Domstolen har i sin dom af dags dato indledningsvis fastslået, at i henhold til direktivet betyder »princippet om ligebehandling«, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling, bl.a. på grund af religion. Selv om direktivet ikke indeholder nogen definition af begrebet »religion«, har EU-lovgiver henvist til den europæiske menneskerettighedskonvention (EMRK) og til medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som bekræftet i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Følgelig skal begrebet religion fortolkes således, at det omfatter både den omstændighed at have en tro og friheden til at udøve denne offentligt.

<sup>1</sup> Rådets direktiv 2000/78/EF af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16).

Domstolen konstaterer, at G4S's interne regel vedrører den omstændighed at bære synlige symboler på politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning og således uden forskel omfatter enhver udøvelse af sådanne overbevisninger. Reglen behandler følgelig alle de ansatte i virksomheden på samme måde, idet disse generelt og udifferentieret pålægges bl.a. at bære neutral beklædning. Det fremgår ikke af sagens akter som fremlagt for Domstolen, at denne interne regel er blevet anvendt anderledes i forhold til Samira Achbita end i forhold til enhver anden arbejdstager i G4S. **Følgelig indfører en sådan intern regel ikke ulige behandling direkte på grundlag af religion eller tro som omhandlet i direktivet.**

Domstolen bemærker, at det imidlertid ikke er udelukket, at den nationale ret kan nå frem til den konklusion, at den interne regel indfører en ulige behandling, der **indirekte** er baseret på religion eller tro, såfremt det godtgøres, at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som reglen indeholder, reelt medfører, at personer med en bestemt religion eller tro stilles særlig ufordelagtigt.

Imidlertid udgør en sådan ulige behandling ikke indirekte forskelsbehandling, såfremt den er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Idet Domstolen påpeger, at den nationale ret, der har fået forelagt sagen, er enekompetent til at afgøre, om og i hvilket omfang den interne regel er i overensstemmelse med disse krav, kan Domstolen give vejledning herom.

Domstolen bemærker, at en arbejdsgivers ønske om at give udtryk for neutralitet over for både offentlige og private kunder er legitimt, navnlig for så vidt som det alene berører de arbejdstagere, der kommer i kontakt med kunderne. Dette ønske vedrører nemlig friheden til at oprette og drive egen virksomhed, der er anerkendt i chartret.

Desuden er et forbud mod at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af en politik om neutralitet, på betingelse af, at denne politik reelt forfølges sammenhængende og systematisk. I denne henseende tilkommer det den forelæggende ret at efterprøve, om G4S forud for afskedigelsen af Samira Achbita havde fastlagt en generel og udifferentieret politik herfor.

I det foreliggende tilfælde skal det ligeledes undersøges, om forbuddet alene vedrører de ansatte hos G4S, der har forbindelse til kunderne. Såfremt dette er tilfældet, skal forbuddet anses for at være strengt nødvendigt med henblik på at opnå det forfulgte mål.

Det skal desuden efterprøves, om det, under hensyntagen til de begrænsninger, som virksomheden er underlagt, og uden at denne skal påtage sig en merudgift, havde været muligt for G4S at tilbyde Samira Achbita en stilling uden visuel kontakt til disse kunder i stedet for at afskedige hende.

Domstolen fastslår derfor, at et forbud mod at bære islamisk hovedtørklæde, der følger af en intern regel i en privat virksomhed, som forbyder personalet at bære synlige politiske, filosofiske eller religiøse symboler på arbejdspladsen, **ikke udgør direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i direktivet.**

Et sådant forbud kan derimod udgøre **indirekte forskelsbehandling**, såfremt det fastslås, at den tilsyneladende neutrale forpligtelse, som fastsættes heri, reelt medfører, at personer med en bestemt religion eller tro stilles særlig ufordelagtigt. **En sådan indirekte forskelsbehandling kan imidlertid være objektivt begrundet i et legitimt mål**, såsom den af arbejdsgiveren forfulgte politik i forholdet til kunderne om politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, forudsat at midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Det tilkommer den belgiske kassationsdomstol at efterprøve disse betingelser.

## Sag C-188/15, Bougnaoui og ADDH

Asma Bougnaoui mødte i oktober 2007 forud for hendes ansættelse i den private virksomhed Micropole på en messe for studerende en af virksomhedens repræsentanter, der oplyste hende om, at den omstændighed at bære islamisk hovedtørklæde ville kunne udgøre et problem i forbindelse med kontakten til selskabets kunder. Da Asma Bougnaoui den 4. februar 2008 mødte op hos Micropole for at påbegynde et praktikophold i forbindelse med afslutningen af hendes studier bar hun en enkel bandana. Efterfølgende bar hun islamisk hovedtørklæde på arbejdspladsen. Efter praktikopholdets afslutning blev hun fra den 15. juli 2008 ansat hos Micropole som projektingeniør i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt. Efter en klage fra en kunde, som Micropole havde udsendt hende til, gentog denne virksomhed det nødvendige princip om neutralitet over for kunderne og bad hende om ikke længere at bære tørklæde. Asma Bougnaoui afviste dette og blev efterfølgende afskediget. Hun har anfægtet sin afskedigelse ved de franske domstole.

Den franske kassationsdomstol, der har fået forelagt sagen, har spurgt Domstolen, om en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønske om ikke længere at modtage tjenesteydelser fra en arbejdstager, der bærer islamisk hovedtørklæde, kan anses for et »regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav« som omhandlet i direktivet.

I dagens dom konstaterer Domstolen indledningsvis, at forelæggelsesafgørelsen ikke gør det muligt at vide, om spørgsmålet fra kassationsdomstolen er baseret på en konstatering af en ulige behandling direkte eller indirekte på grund af religion eller tro.

Det tilkommer derfor kassationsdomstolen at undersøge, om afskedigelsen af Asma Bougnaoui var begrundet i manglende overholdelse af en intern regel om forbud mod at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger. Såfremt dette er tilfældet, tilkommer det kassationsdomstolen at efterprøve, om de betingelser, der er anført i dommen i sagen G4S Secure Solutions, er opfyldt, dvs. om den ulige behandling, der følger af en intern regel, der tilsyneladende er neutral, og som reelt risikerer at medføre, at bestemte personer stilles særlig ufordelagtigt, er objektivt begrundet i forfølgelsen af en politik om neutralitet, og om denne regel er hensigtsmæssig og nødvendig.

I tilfælde af, at afskedigelsen af Asma Bougnaoui derimod ikke er begrundet i eksistensen af en sådan intern regel, skal det undersøges, om en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønske om ikke længere at modtage tjenester fra en medarbejder, der bærer islamisk hovedtørklæde, er berettiget som omhandlet i direktivets artikel 4, stk. 1, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling, der er forbudt i henhold til direktivet, ikke udgør forskelsbehandling, hvis den pågældende egenskab på grund af karakteren af bestemte erhvervsaktiviteter eller den sammenhæng, hvori sådanne aktiviteter udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

I denne henseende bemærker Domstolen, at det kun er under meget begrænsede omstændigheder, at en egenskab, der vedrører bl.a. religion, kan udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav. Dette begreb henviser nemlig til et krav, der er objektivt begrundet i karakteren af eller den sammenhæng, hvori de omhandlede erhvervsaktiviteter udøves, og omfatter ikke subjektive hensyn, såsom arbejdsgiverens vilje til at tage hensyn til en kundes særlige ønsker.

Domstolen svarer derfor, **at en arbejdsgivers vilje til at tage hensyn til en kundes ønsker om ikke længere at modtage tjenesteydelser fra en arbejdstager, der bærer islamisk hovedtørklæde, ikke kan anses for at udgøre et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav som omhandlet i direktivet.**

---

*Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.  
Dommene ([C-157/15](#) og [C-188/15](#)) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.  
Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127  
Billeder fra domsafsigelsen er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)« ☎ (+32) 2 2964106*