



Dom i mål C-157/15, Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions och dom i mål C-188/15, Bougnaoui och Association de défense des droits de l'homme (ADDH) mot Micropole Univers

Press och information

En intern ordningsregel hos ett företag som förbjuder bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler utgör inte direkt diskriminering

Om det inte finns någon sådan regel utgör dock en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk inte ett yrkeskrav som kan medföra att någon diskriminering inte föreligger

Mål C-157/15, G4S Secure Solutions

Samira Achbita är muslim och började arbeta hos G4S som receptionist den 12 februari 2003. G4S är ett privat företag som bland annat tillhandahåller receptionstjänster till kunder i både offentlig och privat sektor. Det fanns vid tidpunkten för Samira Achbitas rekrytering en oskriven regel hos G4S enligt vilken arbetstagarna inte på arbetsplatsen fick bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser.

I april 2006 meddelade Samira Achbita sina överordnade att hon hade för avsikt att bära muslimsk huvudduk på arbetstid. Som svar på detta underrättade G4S:s ledning Samira Achbita om att bärandet av huvudduk inte skulle tolereras, eftersom bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler stred mot den neutralitet i kontakterna med sina kunder som företaget hade ålagt sig. Efter att ha varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom meddelade Samira Achbita den 12 maj 2006 sin arbetsgivare om att hon skulle återvända till arbetet den 15 maj och att hon hädanefter skulle bära muslimsk huvudduk.

Den 29 maj 2006 godkände G4S:s företagsråd en ändring av företagets ordningsregler, vilken trädde i kraft den 13 juni 2006. I ordningsreglerna föreskrivs det att "det är förbjudet för arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser och att utföra varje form av ritual som hänför sig till dessa övertygelser". Samira Achbita sades upp den 12 juni 2006 på grund av hennes ihärdiga och visade vilja att bära muslimsk huvudduk på arbetsplatsen. Samira Achbita har angripit uppsägningen vid belgiska domstolar.

Hof van Cassatie (Högsta domstolen, Belgien), som är den domstol som prövar Samira Achbitas talan, undrar hur unionsdirektivet om likabehandling i arbetslivet¹ ska tolkas. Hof van Cassatie söker närmare bestämt klarhet i huruvida ett förbud mot att bära muslimsk huvudduk, vilket följer av en intern ordningsregel för ett privat företag som generellt förbjuder bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen, utgör direkt diskriminering.

I den dom som meddelas idag, erinrar domstolen först om att med principen om likabehandling avses att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering bland annat på grund religion. Direktivet innehåller inte någon definition av begreppet religion, men unionslagstiftaren har hänvisat till Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) och till medlemsstaternas gemensamma

¹ 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).

konstitutionella traditioner, vilka bekräftats i unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Begreppet religion ska därför tolkas så, att det omfattar både att ha övertygelser och att offentligt utöva sin religiösa tro.

Domstolen konstaterar att G4S:s interna ordningsregel hänvisar till bärandet av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser och avser således utan åtskillnad varje yttring av sådana övertygelser. Regeln behandlar således företagets samtliga arbetstagare på ett identiskt sätt genom att generellt och utan åtskillnad ålägga dem neutral klädsel. Det framgår inte av handlingarna i målet att denna interna ordningsregel har tillämpats på ett annat sätt på Samira Achbita än på andra arbetstagare. **En sådan intern ordningsregel inrättar följaktligen inte någon särbehandling som är direkt grundad på religion eller övertygelse, i den mening som avses i direktivet.**

Domstolen påpekar emellertid att det inte är uteslutet att den nationella domstolen kan komma till slutsatsen att den interna ordningsregeln inrättar en särbehandling som är **indirekt** grundad på religion eller övertygelse, om det är visat att den skyldighet som regeln innehåller och som framstår som neutral, i praktiken leder till att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas.

En sådan särbehandling skulle dock inte utgöra indirekt diskriminering om den var objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål var lämpliga och nödvändiga. Domstolen understryker att det är den nationella domstol som har att pröva tvisten som ensam är behörig att avgöra om och i vilken utsträckning som den interna ordningsregeln överensstämmer med dessa krav och lämnar i sin dom vissa upplysningar i detta avseende.

Domstolen finner att viljan att uppvisa en neutral bild i förhållande till både offentliga och privata kunder är berättigad, särskilt när det endast är de arbetstagare som kommer i kontakt med kunder som berörs. Denna önskan hänför sig nämligen till näringsfriheten, som är erkänd i stadgan.

Ett förbud mot att bära synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser är dessutom ägnat att säkerställa en korrekt tillämpning av en neutralitetspolicy, under förutsättning att denna policy verkligen tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt. Den nationella domstolen måste därför kontrollera huruvida G4S – före Samira Achbitas uppsägning – hade infört en generell neutralitetspolicy som tillämpades utan åtskillnad.

Det ska också kontrolleras huruvida förbudet uteslutande riktar sig till de arbetstagare hos G4S som har kundkontakter. Om detta är fallet måste förbudet anses som strängt nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet.

Det ska även kontrolleras huruvida det – med beaktande av de svårigheter som detta medför för företaget och utan att företaget ska behöva belastas med någon ytterligare utgift – hade varit möjligt för G4S att erbjuda Samira Achbita en annan tjänst som inte innebar visuell kontakt med företagets kunder, i stället för att säga upp henne.

Domstolen kommer därför till slutsatsen att ett förbud mot att bära muslimsk huvudduk, vilket följer av en intern ordningsregel för ett privat företag som förbjuder bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen, **inte utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i direktivet.**

Ett sådant förbud kan däremot utgöra **indirekt diskriminering** om det visas att den skyldighet som förbudet föreskriver och som framstår som neutral, i praktiken medför att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas. **En sådan indirekt diskriminering kan dock vara objektivt motiverad av ett berättigat mål**, såsom arbetsgivarens tillämpning i förbindelserna med sina kunder av en policy om politisk, filosofisk och religiös neutralitet, förutsatt att medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Det ankommer på belgiska Hof van Cassatie att kontrollera dessa villkor.

Mål C-188/15, Bougnaoui och ADDH

Innan hon anställdes av det privata företaget Micropole träffade Asma Bougnaoui i samband med en arbetsmarknadsmässa för studenter i oktober 2007 en företrädare för Micropole som upplyste henne om att bärandet av muslimsk huvudduk kunde bli ett problem när hon skulle ha kontakter med företagets kunder. När Asma Bougnaoui den 4 februari 2008 påbörjade en praktiktjänstgöring hos Micropole i slutet av sin utbildning bar hon en sjalett. Hon bar senare en muslimsk huvudduk på arbetsplatsen. Efter avslutad praktiktjänstgöring anställde Micropole Asma Bougnaoui den 15 juli 2008 som projektingenjör. Hennes anställning var en tillsvidareanställning. Efter ett klagomål från en kund till vilken Asma Bougnaoui hade skickats av Micropole, upprepade företaget betydelsen av den princip om neutralitet som måste iakttas i förhållande till företagets kunder och bad henne att inte längre bära huvudduk. Asma Bougnaoui motsatte sig detta och hon sades senare upp av Micropole. Hon har angripit sin uppsägning vid franska domstolar.

Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike), som är den domstol som prövar Asma Bougnaouis talan, har frågat EU-domstolen huruvida en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, i den mening som avses i direktivet.

I den dom som meddelas idag, konstaterar domstolen först att det av beslutet om hänskjutande inte framgår huruvida Cour de cassations fråga utgår från att det har konstaterats föreligga en särbehandling som är direkt eller indirekt grundad på religion eller övertygelse.

Det ankommer därför på Cour de cassation att kontrollera huruvida Asma Bougnaouis uppsägning har grundat sig på ett åsidosättande av en intern ordningsregel som förbjuder bärandet av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser. Om detta är fallet ska den domstolen kontrollera huruvida de villkor som slagits fast i domen G4S Secure Solutions är uppfyllda, det vill säga huruvida en särbehandling som följer av en regel som framstår som neutral och som i praktiken riskerar att leda till att vissa personer särskilt missgynnas, är objektivt motiverad av genomförandet av en neutralitetspolicy samt lämplig och nödvändig.

Om uppsägningen av Asma Bougnaoui däremot inte skulle vara grundad på en sådan intern ordningsregel ska det prövas huruvida en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk, skulle vara motiverad enligt artikel 4.1 i direktivet. Enligt den bestämmelsen får medlemsstaterna föreskriva att en särbehandling som är förbjuden enligt direktivet inte ska utgöra diskriminering, om den aktuella egenskapen 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.

Domstolen erinrar i detta avseende om att det endast är under mycket begränsade omständigheter som en egenskap som avser bland annat religion kan utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Detta begrepp avser ett krav som objektivt dikteras av den aktuella yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang i vilken den utförs och det omfattar inte subjektiva överväganden, såsom arbetsgivarens vilja att ta hänsyn till en kunds särskilda önskemål.

Domstolen besvarar således den ställda frågan så, att **en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk inte kan anses utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav, i den mening som avses i direktivet.**

PÅPEKANDE: Systemet med begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolar i medlemsstaterna att, i mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. EU-domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

De fullständiga domarna ([C-157/15](#) och [C-188/15](#)) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Bilder från avkunnandet av domarna finns tillgängliga på "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106