



Presse og Information

Den Europæiske Unions Domstol
PRESSEMEDDELELSE NR. 74/16
Luxembourg den 13. juli 2016

Forslag til afgørelse fremsat af generaladvokaten i sag C-188/15
Bougnaoui og ADDH mod Micropole SA

Generaladvokat Sharpston mener, at en virksomhedspolitik, hvorefter en ansat ikke må bære sit islamiske hovedtørklæde i forbindelse med kundekontakt, udgør ulovlig direkte forskelsbehandling

En politik, hvorefter de ansattes påklædning skal være fuldkommen neutral, kan også udgøre indirekte forskelsbehandling, som kun er berettiget, hvis den står i rimeligt forhold til et legitimt mål, som den forfølger, herunder en arbejdsgivers forretningsmæssige interesser

Asma Bougnaoui er en muslimsk kvinde, der blev ansat som projektingeniør hos Micropole SA, en rådgivende IT-virksomhed. Hun indgik en ansættelsesaftale den 15. juli 2008. Under ansættelsen bar hun, når hun ønskede det, et islamisk hovedtørklæde, som dækkede hendes hoved, men lod ansigtet være frit.

Som en del af sit arbejde skulle Asma Bougnaoui mødes med Micropoles kunder på deres lokaliteter. Efter at en af disse kunder klagede over, at Asma Bougnaouis hovedtørklæde havde »generet« kundens ansatte, og anmodede om, at der »ikke bliver båret tørklæde næste gang«, blev hun bedt om at bekræfte, at hun ville efterkomme denne anmodning ved sit næste besøg. Dette nægtede hun, hvorefter hun blev afskediget den 22. juni 2009. Micropole konkluderede, at den omstændighed, at hun nægtede at fjerne sit hovedtørklæde, gjorde det umuligt for hende at udføre sine arbejdsopgaver for virksomheden. Herefter indbragte Asma Bougnaoui afskedigelsen for de franske domstole.

Den franske kassationsdomstol, som sagen nu verserer for, har stillet Domstolen spørgsmålet, om et krav om ikke at bære et islamisk hovedtørklæde i forbindelse med IT-rådgivning af kunder kan anses for et »regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav« og derfor falder uden for anvendelsesområdet for forbuddet mod forskelsbehandling på grund af religion eller tro i henhold til direktiv 2000/78 1.

I sit forslag til afgørelse af dags dato påpeger generaladvokat Eleanor Sharpston de betydelige forskelle, der findes mellem medlemsstaternes retssystemer for så vidt angår brug af religiøse beklædningsgenstande og religiøse tegn på arbejdet. Dette gælder særlig for så vidt angår ansatte i den offentlige sektor. Da den foreliggende sag imidlertid vedrører ansættelse i den private sektor, begrænser generaladvokaten sine bemærkninger til udelukkende at angå denne sektor. Efter hendes opfattelse falder friheden til at udøve sin religion eller tro inden for direktivets anvendelsesområde, idet den er en integrerende del af religionsfriheden. Asma Bougnaoui blev behandlet ringere på grund af sin religion, eftersom en projektingeniør, som ikke havde valgt at manifestere sin religiøse overbevisning, ikke ville være blevet afskediget. Generaladvokaten konkluderer derfor, at **afskedigelsen af Asma Bougnaoui udgjorde direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro**. Afskedigelsen vil kun være lovlig, hvis en af de undtagelser, der er fastsat i direktivet, finder anvendelse.

I henhold til direktivet kan en ulige behandling, som ellers ville udgøre forskelsbehandling, under visse betingelser falde uden for direktivets anvendelsesområde, hvis den ulige behandling er baseret på en egenskab, som udgør et »erhvervsmæssigt krav«. Ifølge generaladvokaten skal

¹ 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).

denne undtagelse fortolkes strengt. Kravet skal være »regulært og afgørende« og stå i rimeligt forhold til det forfulgte legitime mål.

Efter generaladvokatens opfattelse kan denne undtagelse ikke finde anvendelse i den foreliggende sag. Der er navnlig **intet, der tyder på, at Asma Bougnaoui var ude af stand til at udføre sit arbejde som projektingeniør, fordi hun bar et islamisk hovedtørklæde. I den skrivelse, hvorved Micropole bragte hendes ansættelse til ophør, henvises der således udtrykkeligt til hendes faglige kompetence.** Selv om friheden til at oprette og drive egen virksomhed er et almindeligt EU-retligt princip, er den undergivet begrænsninger, herunder hensynet til beskyttelse af andres rettigheder og friheder. Direkte forskelsbehandling kan ikke begrundes med henvisning til et potentielt økonomisk tab, som arbejdsgiveren vil kunne lide.

Herefter behandler generaladvokaten de øvrige undtagelser for så vidt angår direkte forskelsbehandling og konkluderer, at ingen af dem kan finde anvendelse i den foreliggende sag.

For det første afviser generaladvokaten tanken om, at et forbud mod, at ansatte bærer religiøs påklædning, når de har kontakt med kunder i deres arbejdsgivers virksomhed, kan være nødvendigt for beskyttelsen af individuelle rettigheder og friheder, som er af afgørende betydning for, at et demokratisk samfund kan fungere. Under alle omstændigheder er der i den foreliggende sag tilsyneladende ikke vedtaget relevant national lovgivning til gennemførelse af denne undtagelse.

For det andet kan den undtagelse, der gælder for erhvervsmæssige aktiviteter inden for »kirker og andre offentlige eller private organisationer, hvis etik er baseret på religion eller tro«, ikke finde anvendelse henset til karakteren af Micropoles aktiviteter.

Generaladvokaten konkluderer derfor, at afskedigelsen af Asma Bougnaoui udgjorde direkte forskelsbehandling, som ingen af de undtagelser, der er fastsat i direktivet, finder anvendelse på.

Endelig behandler generaladvokaten kort retsstillingen, hvis den foreliggende sag findes at vedrøre indirekte forskelsbehandling, enten fordi Domstolen ikke er enig med hende, når den afsiger dom i sagen, eller fordi der senere kan blive fremlagt nye faktiske omstændigheder for den nationale ret. Generaladvokaten bemærker, at en **virksomhedspolitik, der foreskriver en fuldkommen neutral påklædning, sandsynligvis indebærer indirekte forskelsbehandling. En sådan politik kan være berettiget, hvis den forfølger et legitimt mål og står i rimeligt forhold hertil.** En politik om neutral påklædning kan være i arbejdsgiverens forretningsmæssige interesse og dermed udgøre et legitimt mål. Generaladvokaten bemærker dog, at det er vanskeligt at se, hvordan Micropoles forbud i den foreliggende sag vil kunne anses for at stå i rimeligt forhold til det forfulgte mål. Dette er imidlertid i sidste ende et spørgsmål, som det tilkommer den nationale ret at besvare.

BEMÆRKNING: Generaladvokatens forslag til afgørelse er ikke bindende for Domstolen. Generaladvokaten har til opgave fuldstændig uafhængigt at foreslå Domstolen, hvorledes den pågældende sag skal afgøres. Domstolen indleder herefter sin rådslagning og afstemning, og dommen i sagen vil blive afsagt på et senere tidspunkt.

BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retstvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse, der på tilsvarende måde er bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Forslaget til afgørelse](#) offentliggøres på webstedet CURIA på fremsættelsesdagen.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127

Billeder fra fremsættelsen af forslaget til afgørelse er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)«

☎ (+32) 2 2964106