



Press och information

Europeiska unionens domstol
PRESSMEDDELANDE nr 74/16
Luxemburg, den 13 juli 2016

Generaladvokatens förslag till avgörande i mål C-188/15
Bougnaoui och ADDH mot Micropole SA

Generaladvokaten Sharpston anser att en företagspolicy som innebär att en anställd tvingas ta av sig sin islamiska huvudduk i kontakten med kunder utgör olaglig direkt diskriminering

Även en helt neutral klädkod kan utgöra indirekt diskriminering, vilken endast är motiverad om den står i proportion till ett berättigat mål vilket exempelvis kan utgöras av arbetsgivarens affärsintressen

Asma Bougnaoui är en muslimsk kvinna som var anställd som projektingenjör vid it-konsultföretaget Micropole SA. Hon påbörjade sin anställning den 15 juli 2008. Under den tid hon var anställd bar hon, när hon själv valde att göra det, en islamisk huvudduk som täckte hennes huvud men lämnade ansiktet synligt.

En del av Asma Bougnaouis arbetsuppgifter bestod i att åka ut och träffa Micropoles kunder. Efter att en av kunderna hade klagat på att Asma Bougnaouis huvudduk hade "stört" personalen och begärt att "det inte skulle vara någon slöja nästa gång", ombads hon att bekräfta att hon skulle tillmötesgå denna begäran vid nästa kundbesök. Detta vägrade hon att göra, varpå hon sades upp den 22 juni 2009. Micropole fann att hennes vägran att ta av sig huvudduken gjorde det omöjligt för henne att utföra sina uppgifter på företagets vägnar. Asma Bougnaoui väckte talan mot uppsägningsbeslutet i fransk domstol.

Den franska kassationsdomstolen, där målet nu pågår, har frågat EU-domstolen huruvida ett krav på att inte bära islamisk huvudduk vid tillhandahållandet av it-konsulttjänster till kunder kan betraktas som "ett verkligt och avgörande yrkeskrav" och därför falla utanför tillämpningsområdet för det förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse som uppställs i direktiv 2000/78.1

I dagens förslag till avgörande konstaterar generaladvokaten Eleanor Sharpston att det föreligger stora skillnader mellan medlemsstaternas rättsordningar vad gäller bärandet av religiös klädsel och religiösa symboler på arbetsplatsen. Särskilt gäller detta för anställda inom den offentliga sektorn. Då det aktuella målet emellertid handlar om en anställning inom den privata sektorn har generaladvokaten begränsat sin bedömning till detta område. Hon anser att rätten att ge uttryck för en religion eller en tro omfattas av direktivets tillämpningsområde, eftersom den är en del av religionsfriheten. Asma Bougnaoui gavs en mindre förmånlig behandling på grund av sin religion. En projektingenjör som valt att inte ge uttryck för sin religiösa tro skulle nämligen inte ha sagts upp. **Generaladvokaten sluter sig således till att uppsägningen av Asma Bougnaoui utgjorde direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse.** Uppsägningen kan endast vara tillåten om något av de undantag som föreskrivs i direktivet är tillämpligt.

I direktivet anges att en särbehandling som annars skulle utgöra diskriminering, under vissa omständigheter får undantas från direktivets tillämpningsområde, om särbehandlingen föranleds av en egenskap som utgör ett "yrkeskrav". Generaladvokaten anser att detta undantag ska tolkas strikt. Det måste röra sig om ett "verkligt och avgörande" krav som står i proportion till det berättigade mål som eftersträvas.

¹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EUT L 303, 2000, s. 16).

Enligt generaladvokatens uppfattning kan undantaget inte tillämpas i detta mål. Framför allt **finns det inget som tyder på att Asma Bougnaoui var oförmögen att fullgöra sina åligganden som projektingenjör på grund av att hon bar en islamisk huvudduk. I uppsägningsbrevet från Micropole hänvisades det just till hennes yrkesmässiga kompetens.** Även om näringsfriheten utgör en allmän princip inom EU-rätten, är den föremål för vissa begränsningar, bland annat med hänsyn till behovet av att skydda andras rättigheter och friheter. Direkt diskriminering kan inte rättfärdigas med hänvisning till en eventuell ekonomisk förlust för arbetsgivaren.

Generaladvokaten går därefter igenom de återstående möjliga undantagen med avseende på direkt diskriminering, och drar slutsatsen att inget av dessa kan vara tillämpligt i det aktuella målet.

För det första tillbakavisar generaladvokaten hypotesen att ett förbud för anställda mot att bära religiös klädsel i kontakterna med arbetsgivarens kunder kan vara nödvändigt för att skydda enskildas fri- och rättigheter, vilka behövs i ett välfungerande demokratiskt samhälle. Dessutom tycks det i vilket fall som helst inte föreligga någon nationell lagstiftning som har antagits för att ge detta undantag verkan.

För det andra är det, med beaktande den typ av verksamhet som Micropole bedriver, inte möjligt att tillämpa undantaget för "yrkesmässig verksamhet inom kyrkliga och andra offentliga eller enskilda organisationer, vilkas etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse".

Generaladvokaten drar således slutsatsen att uppsägningen av Asma Bougnaoui utgjorde direkt diskriminering, och att inget av de undantag som uppställs i direktivet är tillämpligt.

Slutligen behandlar generaladvokaten i korthet det rättsläge som uppstår om målet i stället anses röra indirekt diskriminering, antingen därför att domstolen gör en annan bedömning än generaladvokaten i sin dom, eller därför att nya uppgifter eller omständigheter kan komma att åberopas vid den nationella domstolen i ett senare skede. Generaladvokaten finner att **det är sannolikt att en företagspolicy som förskriver en helt neutral klädkod leder till indirekt diskriminering. En sådan policy kan vara motiverad om den har ett berättigat mål och är proportionerlig.** En neutral klädkod kan ligga i arbetsgivarens verksamhets intresse, och därmed utgöra ett berättigat mål. Dock påpekar generaladvokaten att det är svårt att se hur Micropoles förbud, i det här fallet, skulle kunna anses vara proportionerligt. Denna fråga ska i slutändan prövas av den nationella domstolen.

PÅPEKANDE: Generaladvokatens förslag till avgörande är inte bindande för domstolen. Generaladvokatens uppdrag består i att fullständigt oavhängigt föreslå domstolen en rättslig lösning i det mål som de har fått i uppdrag att handlägga. Domstolens domare ska nu inleda en enskild överläggning i förevarande mål. Domen kommer att meddelas vid ett senare datum.

PÅPEKANDE: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. 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.

Förslaget till avgörande i [fulltext](#) publiceras på webbplatsen CURIA den dag som förslaget föredras.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

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