



EUROPEISKA UNIONENS
DOMSTOL

EU-DOMSTOLEN OCH RÄTTEN TILL LIKABEHANDLING



INLEDNING

Sedan år 1952 kontrollerar Europeiska unionens domstol (nedan kallad "EU-domstolen" eller bara "domstolen") att EU-rätten följs och tillämpas korrekt i medlemsstaterna. Den har i flera domar funnit att EU-rättens diskrimineringsförbud inte har iakttagits och har i sin rättspraxis förstärkt dessa förbud. I denna broschyr presenteras ett urval av EU-domstolens viktigaste domar, indelade efter de olika formerna av diskriminering.



Diskriminering på grund av nationalitet

Förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet är hörnstenen i den europeiska integrationen: varje unionsmedborgare som lagligen bor eller vistas i en annan medlemsstat än den som han eller hon är medborgare i kan göra gällande detta förbud i alla situationer som omfattas av EU-rätten. Diskrimineringen kan vara direkt, på så sätt att särbehandlingen av en person har direkt samband med nationaliteten, eller indirekt genom att särbehandlingen beror på exempelvis vilket land en person är bosatt i. Dessa frågor har varit föremål för EU-domstolens prövning i ett stort antal fall.

År 1989 slog domstolen fast att en brittisk **turist** som överfallits och misshandlats svårt av okända gärningsmän i tunnelbanan i Paris hade samma rätt till ersättning från franska staten som en fransk medborgare. En person som turistar i ett annat land än sitt hemland måste nämligen kunna tillgodogöra sig tjänster av olika slag under sin resa och kan därmed stödja sig på förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet ([dom av den 2 februari 1989, Cowan, 186/87](#)).

I den välkända Bosman-domen från år 1995 kom domstolen bland annat fram till att förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet hindrar tillämpningen av regler utfärdade av idrottsförbund som innebär att **fotbollsforeningar** — i tävlingsmatcher som förbunden arrangerar — endast får låta ett begränsat antal professionella spelare som är medborgare i andra medlemsstater delta ([dom av den 15 december 1995, Bosman, C-415/93](#)).

År 1998 formulerade domstolen principen om att varje medborgare i en medlemsstat kan göra gällande sitt unionsmedborgarskap som skydd mot diskriminering på grund av nationalitet från en annan medlemsstats sida. I den aktuella domen slog domstolen fast att en spansk mor, som var lagligen bosatt i Tyskland, kunde stödja sig på förbudet mot diskriminering på grund av nationalitet för att motsätta sig ett beslut om att inte bevilja henne tyskt **vårdnadsbidrag** med hänvisning till att hon inte hade något uppehållskort, när en sådan handling inte krävdes i fråga om tyska medborgare ([dom av den 12 maj 1998, Martinez Sala, C-85/96](#)).

År 2004 slog domstolen fast att en medlemsstat som inte ger **studenter** från andra medlemsstater tillträde till högre studier på samma villkor som de egna studenterna gör sig skyldig till diskriminering på grund av nationalitet ([dom av den 1 juli 2004, kommissionen/Belgien, C-65/03](#)).



Språklig diskriminering

Användningen av 24 officiella språk inom EU har oundvikligen gett upphov till frågor om språklig diskriminering som har behandlats i EU-domstolens praxis.

År 2012 fann domstolen att offentliggörandet av **meddelanden om allmänna uttagningsprov** för rekrytering av EU-tjänstemän på tre språk (engelska, franska och tyska) samt skyldigheten att genomföra urvalsproven på ett av dessa tre språk utgjorde språklig diskriminering ([dom av den 27 november 2012, Italien/kommissionen, C-566/10](#)).

I flera andra mål har domstolen dessutom slagit fast att principen om icke-diskriminering hindrar att det uppställs ett krav på att de **språkkunskaper** som behövs för ett visst arbete med nödvändighet ska ha förvärvats i den berörda medlemsstaten eller att de ska styrkas genom ett intyg som utfärdats av den medlemsstaten ([dom av den 28 november 1989, Groener, C-379/87](#) och [dom av den 6 juni 2000, Angonese, C-281/98](#)).

Dessutom har domstolen slagit fast att en medlemsstat inte får kräva att alla **gränsöverskridande anställningsavtal** som ingås med ett företag som är etablerat i den medlemsstaten ska avfattas på den statens officiella språk, med risk för att de annars anses ogiltiga ([dom av den 16 april 2013, Las, C-202/11](#)).



Diskriminering på grund av etniskt ursprung

EU-rätten har regler för att bekämpa diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, särskilt på arbetsplatsen och i fråga om tillgång till varor och tjänster. Domstolen har haft möjlighet att i sina avgöranden närmare avgränsa vad som avses med denna typ av diskriminering.

År 2008 konstaterade den att det föreligger direkt diskriminering när en arbetsgivare offentligt tillkännager att han inte har för avsikt att anställa personer av ett visst etniskt ursprung. Upprinnelsen till målet vid domstolen var offentliga uttalanden av direktören för ett företag i vilka denne klargjorde att han **vägrade anställa** personer av utländsk härkomst eftersom företagets kunder var tveksamma till att ge dem tillträde till sina hem för att installera garageportar ([dom av den 10 juli 2008, Feryn, C-54/07](#)).

Ett annat mål rörde en situation där elmätarna, i en stadsdel med en stor romsk befolkning, hade monterats så högt (på sex till sju meters höjd) att de var oåtkomliga, medan elmätarna i andra stadsdelar hade placerats så att de var tillgängliga. I sin dom från år 2015 slog domstolen fast att ett sådant **förfaringssätt** utgör diskriminering på grund av etniskt ursprung. Det medför inte endast att det blir mycket svårt, rent av omöjligt, för konsumenten att läsa av sin elmätare för att kontrollera sin förbrukning, utan det är även **kränkande och stigmatiserande**. Domstolen preciserade att likabehandlingsprincipen inte endast ska tillämpas på personer som har ett visst etniskt ursprung utan även på personer som inte har samma etniska ursprung men som tillsammans med de förstnämnda personerna utsätts för mindre förmånlig behandling ([dom av den 16 juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14](#)).



Könsdiskriminering

Principen om lika behandling av kvinnor och män har varit källa till en omfattande rättspraxis från EU-domstolen.



Könsdiskriminering

Diskriminering av kvinnor i arbetslivet: allmänna principer

Redan år 1976 slog domstolen fast att den EU-rättsliga principen om lika lön för kvinnor och män har **direkt effekt**, vilket innebär att principen kan göras gällande direkt mot en arbetsgivare ([dom av den 8 april 1976, Defrenne, 43/75](#)).

Enligt domstolen kan det röra sig om **indirekt diskriminering** av kvinnor när ett företag har beslutat att utestänga deltidsarbetande från företagets pensionssystem om utestängningen drabbar betydligt fler kvinnor än män och om den inte är objektivt motiverad av faktorer som inte har något samband med diskriminering på grund av kön ([dom av den 13 maj 1986, Bilka, 170/84](#)).

På detta område kan slutligen nämnas att domstolen har godtagit möjligheten att – vid likvärdiga kvalifikationer – ge kvinnor företräde vid befordran inom delar av den offentliga förvaltningen där färre kvinnor än män är anställda i en viss tjänstegrupp (så kallad **positiv särbehandling**). Denna särbehandling ska dock endast vara tillåten om befordran inte sker automatiskt och om ansökningar om befordran från män inte avvisas utan vidare bedömning ([dom av den 11 november 1997, Marschall, C-409/95](#)).



Könsdiskriminering

Diskriminering av kvinnor i arbetslivet: gravida arbetstagare

År 1990 slog domstolen fast att det utgör direkt könsdiskriminering när en arbetsgivare **vägrar att anställa** en kvinna på grund av att hon är gravid och när en kvinnlig arbetstagare sägs upp av samma skäl ([domar av den 8 november 1990, Dekker, C-177/88](#) och [Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88](#)). I en senare dom preciserades att förbudet mot **uppsägning** av en arbetstagare på grund av att hon är gravid gäller oberoende av om det rör sig om en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning. I samma anda har domstolen funnit att en arbetsgivares beslut att inte förnya ett avtal om visstidsanställning är diskriminerande om det grundas på att arbetstagaren är gravid ([domar av den 4 oktober 2001, Jiménez Melgar m.fl., C-438/99 m.fl. och Tele Danmark A/S, C-109/00](#)). Likaså utgör uppsägning av en gravid kvinna på grund av **graviditetsrelaterad sjukfrånvaro** otillåten könsdiskriminering ([dom av den 30 juni 1998, Brown, C-394/96](#)). Domstolen har även preciserat att det är olagligt att säga upp en arbetstagare på grund av att hon är gravid och/eller har fött barn även om arbetstagaren underrättas om uppsägningen först efter mammaledighetens slut ([dom av den 11 oktober 2007, Paquay, C-460/06](#)).

Vidare har domstolen ansett att uppsägning av en arbetstagare som befann sig i ett framskridet skede av en IVF-behandling (**provrörsbefruktning**) och av den anledningen var tillfälligt frånvarande från arbetet utgjorde direkt könsdiskriminering, eftersom det endast är kvinnor som genomgår sådan behandling ([dom av den 26 februari 2008, Mayr, C-506/06](#)).

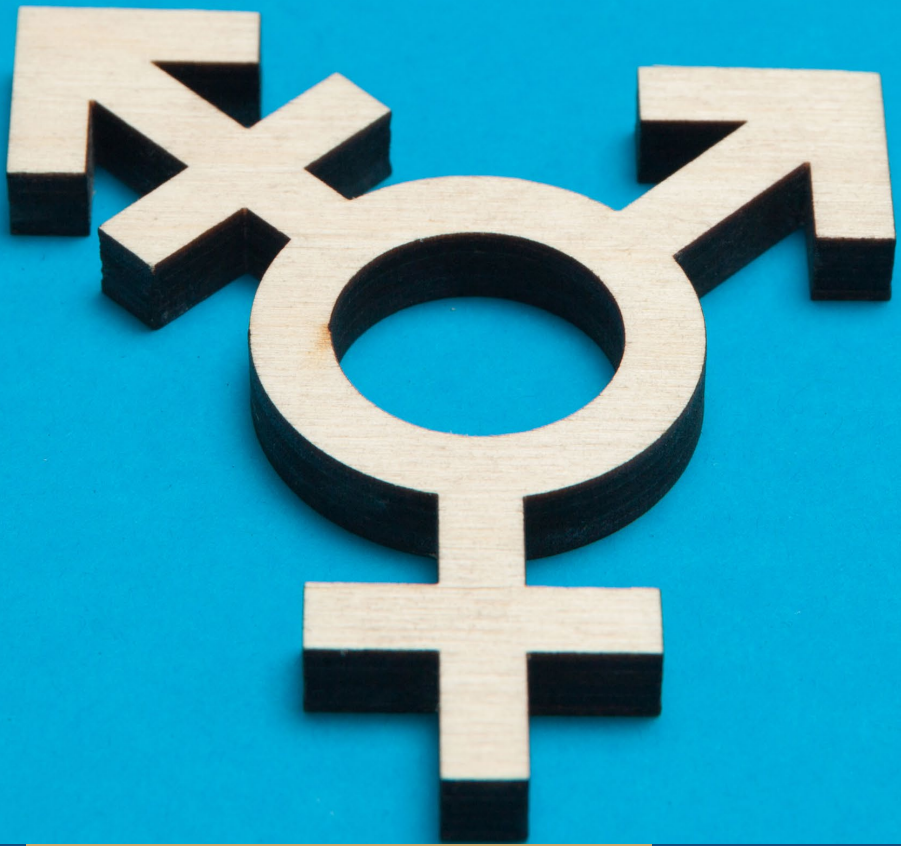


Könsdiskriminering

Andra exempel på könsdiskriminering: försäkringar och försvarsmakten

Enligt en dom från år 2011 utgör det diskriminering när försäkringstagarens kön beaktas som en riskfaktor i **försäkringsavtal**. Detta är anledningen till att försäkringspremier och försäkringssättning inom EU från och med den 21 december 2012 ska vara desamma oavsett försäkringstagarens kön ([dom av den 1 mars 2011, Association belge des consommateurs Test-Achats m.fl., C-236/09](#)).

År 1999 preciserade domstolen att försvarsmakten ska organiseras och administreras så att principen om likabehandling av kvinnor och män iakttas, även om de **särskilda operativa villkoren** i vissa enheter (exempelvis anfallstrupper) medför att tjänstgöring inom dem kan förbehållas män ([dom av den 26 oktober 1999, Sirdar, C-273/97](#)). Kvinnor får i vart fall inte uteslutas helt från tjänster som innefattar **användning av vapen** ([dom av den 11 januari 2000, Kreil, C-285/98](#)).



Könsdiskriminering

Diskriminering på grund av byte av sexuell identitet

I en dom från år 1996 slog domstolen fast att **uppsägning som har sin grund i att en person har genomgått en könskorrigering** eller i att en person önskar byta kön utgör diskriminering. En uppsägning av detta skäl innebär nämligen att denna person blir föremål för en ogynnsam behandling i jämförelse med andra personer av det kön som han eller hon ansågs tillhöra före operationen ([dom av den 30 april 1996, P./S., C-13/94](#)).

I en dom från år 2004 slog domstolen fast att nationella bestämmelser som inte erkänner **transsexuella personers nya könsidentitet** och som därigenom hindrar dem från att gifta sig strider mot EU-rätten, om bestämmelserna medför att dessa personer inte har rätt till efterlevandepension ([dom av den 7 januari 2004, K.B., C-117/01](#)). I linje med detta kom domstolen i en dom från år 2018 fram till att det inte kan krävas att en person som har genomgått en könskorrigering begär att få sitt äktenskap – som ingåtts före könskorrigeringen – upplöst för att ha rätt till ålderspension från och med den pensionsålder som gäller för personer av det kön som personen förvärvat ([dom av den 26 juni 2018, MB, C-451/16](#)).



Diskriminering på grund av sexuell läggning

Enligt vad domstolen uttalade i en dom från år 2015 kan permanent avstängning från **blodgivning** av homosexuella och bisexuella män utgöra diskriminering om det inte på grundval av vetenskapliga rön har visats att dessa personer löper en hög risk att få allvarliga infektionssjukdomar, exempelvis HIV, och om inte proportionalitetsprincipen har iakttagits. En medlemsstat får alltså inte besluta om permanent avstängning av dessa personer om den inte först har undersökt om det finns andra, lika effektiva men mindre ingripande metoder med hjälp av vilka man kan upptäcka HIV-smitta i blodet trots att det finns en period efter smittotillfället under vilken de biomarkörer som används vid testning inför blodgivning är negativa fastän givaren är infekterad (den så kallade fönsterperioden). Dessutom skulle eventuellt ett frågeformulär och en personlig intervju med blodgivaren kunna göra det möjligt att närmare identifiera sexuella riskbeteenden ([dom av den 29 april 2015, Léger, C-528/13](#)).

Domstolen har även slagit fast att en arbetstagare som ingått ett **registrerat partnerskap** med sin partner av samma kön ska ha rätt till samma förmåner som dem som beviljas heterosexuella arbetstagare i samband med att de gifter sig, exempelvis särskild ledighet och ett engångsbelopp. Detta ska gälla i de fall då det inte är tillåtet för homosexuella par att ingå äktenskap och det registrerade partnerskapet rättsligt sett kan jämföras med äktenskap när det gäller denna särskilda ledighet ([dom av den 12 december 2013, Hay, C-267/12](#)).



Diskriminering på grund av funktionsnedsättning

Domstolen gav för första gången år 2006 en definition av begreppet funktionsnedsättning. Denna definition ändrades i en dom från år 2013 i syfte att införliva definitionen i Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som ratificerades av Europeiska unionen år 2009. Domstolen har prövat flera mål som har rört diskriminering på grund av funktionsnedsättning, oftast i samband med uppsägning av en person.

Enligt domstolen ska funktionsnedsättning förstås som en begränsning till följd av bland annat varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i kombination med olika hinder kan motverka den berörda personens fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare. Domstolen har även betonat att en sjukdom inte utan vidare kan likställas med en funktionsnedsättning. Däremot ska en sjukdom eller ett annat hälsoproblem som motsvarar denna definition (vilket till exempel kan vara fallet med fetma) betraktas som en funktionsnedsättning, oberoende av sjukdomens eller hälsoproblemets art och orsak.

En person som har **sagts upp** av skäl som hänför sig till en sådan sjukdom utsätts följaktligen för diskriminering på grund av funktionsnedsättning (dom av den [11 juli 2006, Chacón Navas, C-13/05](#), dom av den [11 april 2013, Ring och Skouboe Werge, C-335/11 och C-337/11](#), och dom [av den 18 december 2014, FOA, C-354/13](#)).

I en dom från år 2008 slog domstolen därutöver fast att arbetstagare som diskrimineras på grund av en **funktionsnedsättning som deras barn lider av** också åtnjuter skydd enligt EU-rätten. Förbudet mot direkt diskriminering gäller nämligen inte endast personer som själva har en funktionsnedsättning utan även arbetstagare som måste ge vård åt ett barn med funktionedsättning ([dom av den 17 juli 2008, Coleman, C-303/06](#)).



Åldersdiskriminering

Förbudet mot åldersdiskriminering gäller huvudsakligen i arbetslivet, och kan avse såväl anställning och utövandet av en verksamhet som rätten till pension.

Sedan år 2010 har domstolen i flera domar angett att det i allmänhet inte är tillåtet att fastställa en åldersgräns för anställning inom **vissa yrken**. Det kan dock förhålla sig annorlunda om vissa fysiska förmågor är väsentliga och avgörande för att kunna utöva ett yrke (exempelvis brandmän som direkt deltar i brandbekämpning eller poliser med uppgifter som kan kräva användning av fysisk styrka) (dom av den [12 januari 2010, Wolf, C-229/08](#), dom av den [13 november 2014, Vital Pérez, C-416/13](#) och dom av den [15 november 2016, Salaberría Sorondo, C-258/15](#)).

Domstolen har däremot medgett att **obligatorisk pensionering** vid 65 års ålder kan vara tillåten om syftet är att bättre fördela tillgången på arbete mellan generationerna – särskilt att minska arbetslösheten – och under förutsättning att de personer som pensioneras har rätt till på pension på en skälig nivå ([dom av den 16 oktober 2007, Palacios de la Villa, C-411/05](#)). På samma sätt har domstolen funnit att den åldersgräns på 65 år som enligt EU-rätten gäller för **piloter inom kommersiell flygtransport** av passagerare, gods eller post är giltig. Åldersgränsen är berättigad med hänsyn till målet att garantera säkerheten inom den civila luftfarten ([dom av den 5 juli 2017, Fries, C-190/16](#)). Domstolen har dock ansett att ett totalförbud för **piloter på trafikflygplan** att fortsätta med sin yrkesverksamhet efter 60 års ålder utgör åldersdiskriminering, eftersom ett sådant förbud går utöver vad som är nödvändigt för att garantera flygsäkerheten ([dom av den 13 september 2011, Prigge m.fl., C-447/09](#)).

Målet att hjälpa **arbetslösa äldre** att återinträda på arbetsmarknaden kan, enligt EU-domstolen, inte motivera nationella bestämmelser som utan begränsningar tillåter att avtal om visstidsanställning ingås med samtliga arbetstagare som fyllt 52 år, oavsett om de varit arbetslösa eller inte innan avtalet ingicks och oberoende av hur länge de varit utan arbete ([dom av den 22 november 2005, Mangold, C-144/04](#)).

Domstolen har likaså funnit att det föreligger diskriminering när det inte betalas ut **avgångsvederlag** till en arbetstagare med motiveringen att denne har rätt till ålderspension ([dom av den 12 oktober 2010, Andersen, C-499/08](#)).

Slutligen har EU-domstolen betonat att en nationell domstol ska se till att förbudet mot åldersdiskriminering upprätthålls, även i en tvist mellan enskilda, och att den följaktligen **vid behov ska låta bli att tillämpa** varje nationell bestämmelse som strider mot förbudet ([dom av den 19 april 2016, Dansk Industri, C-441/14](#)).



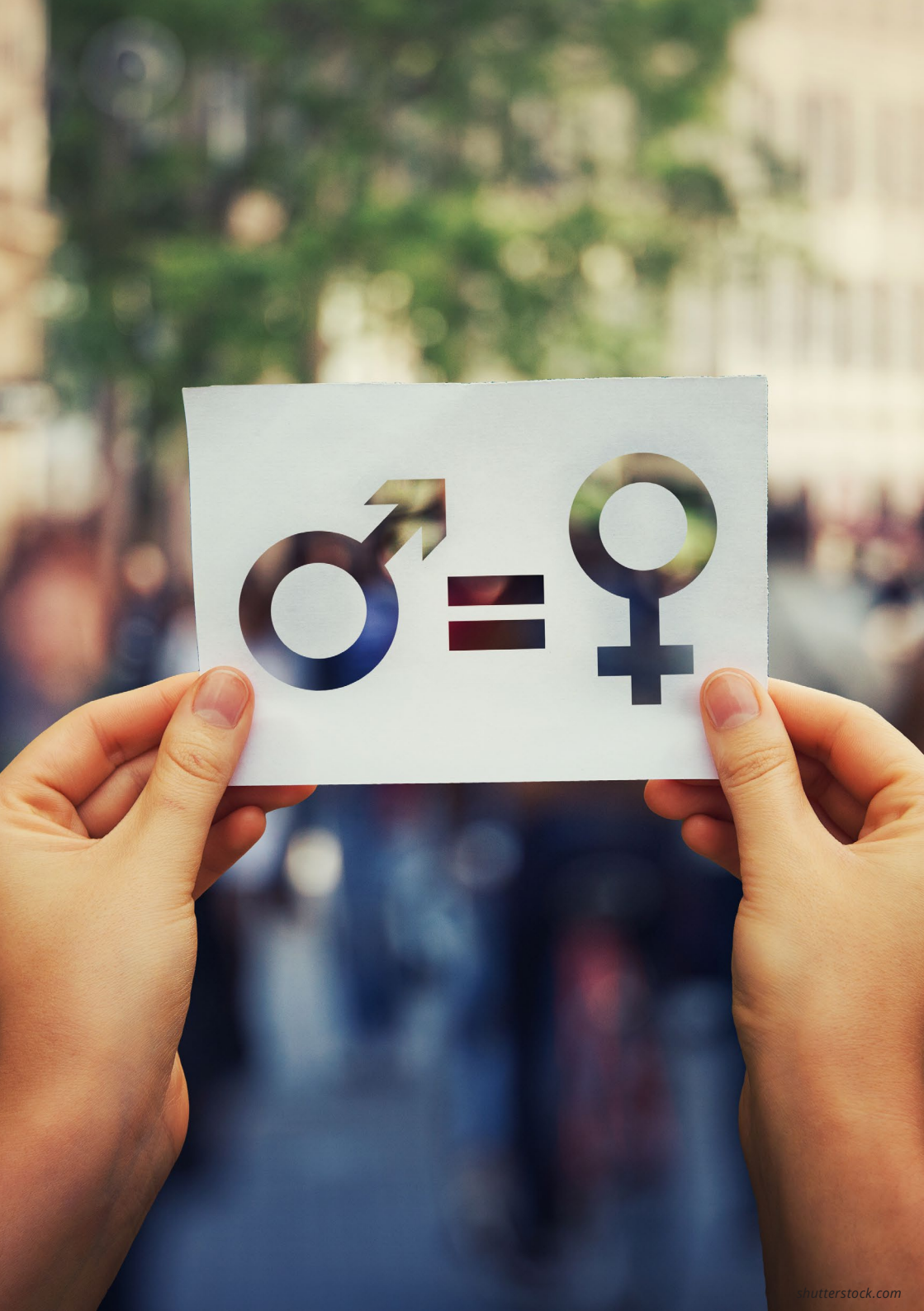
Diskriminering på grund av religion

EU-domstolen har avgjort flera mål som handlade om diskriminering på grund av religion vid anställning och uppsägning.

Vad gäller anställning har domstolen slagit fast att ett krav på en viss **religionstillhörighet** för att få anställning inom en kyrka eller en religiös organisation måste kunna bli föremål för en effektiv prövning i medlemsstatens domstolar. Ett sådant krav ska vara nödvändigt och, med hänsyn till kyrkans eller organisationens etiska grundsyn, objektivt grundas på den ifrågavarande yrkesverksamhetens art och stå i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen ([dom av den 17 april 2018, Egenberger, C-414/16](#)).

När det gäller frågan om uppsägning har domstolen kommit fram till att ett beslut som fattas av ett katolskt sjukhus om att säga upp en katolsk överläkare på grund av att han efter skilsmässa **gift om sig** kan utgöra diskriminering på grund av religion. Kravet på att en katolsk överläkare ska följa den katolska kyrkans grundsyn om det religiösa äktenskapets oupplösliga och heliga karaktär förefaller nämligen inte utgöra ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav. Domstolen har även preciserat att förbudet mot diskriminering på grund av religion är tvingande i och med att det är en allmän rättsprincip i stadgan om de grundläggande rättigheterna. Enskilda personer kan följaktligen direkt hänvisa till detta förbud i en tvist som omfattas av EU-rätten ([dom av den 11 september 2018, IR, C-68/17](#)).

Domstolen har tagit ställning till situationer där anställda sagts upp av det skälet att de bär **muslimsk huvudduk på arbetsplatsen**. Domstolen kom fram till att det i princip är tillåtet för ett företag att införa en intern ordningsregel som förbjuder anställda att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler. Ett sådant allmänt förbud utgör inte *direkt* diskriminering. Det kan dock utgöra indirekt diskriminering om det medför att personer som tillhör en viss religion missgynnas särskilt. Även i ett sådant fall kan emellertid förbudet mot synliga symboler vara berättigat om arbetsgivaren, i kontakterna med kunderna, tillämpar en neutralitetspolicy och om förbudet endast riktar sig mot sådana anställda som har visuell kontakt med kunderna. Vid behov ska arbetsgivaren undersöka möjligheterna att erbjuda den berörda arbetstagaren en annan tjänst där sådan visuell kontakt inte förekommer. EU-domstolen har preciserat att endast arbetsgivarens önskan att tillmötesgå en kunds önskemål att inte längre betjänas av en anställd som bär muslimsk huvudduk inte kan anses utgöra ett yrkeskrav som medför att det inte föreligger diskriminering ([domar av den 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, och Bougnaoui, C-188/15](#)).









EUROPEISKA UNIONENS DOMSTOL

—
Direktoratet för kommunikation
Enheten för publikationer och elektroniska medier

Juni 2020

