



## **Ifølge generaladvokat Rantos kan en arbejdsgiver inden for rammerne af sin neutralitetspolitik give sine ansatte tilladelse til at bære små religiøse symboler**

**Sag C-804/18:** WABE er en almenyttig tysk forening, der driver en række daginstitutioner. Den er partineutral og konfessionsløs. IX er omsorgsmedhjælper og har været ansat hos WABE siden 2014. IX er muslim og besluttede sig i begyndelsen af 2016 for at bære islamisk hovedtørklæde, herunder på arbejdspladsen. Fra oktober 2016 til maj 2018 havde hun forældreorlov.

I marts 2018 vedtog WABE en instruks vedrørende overholdelse af neutralitetsprincippet. Den forbød medarbejderne at bære synlige symboler på deres politiske, ideologiske eller religiøse overbevisning på arbejdspladsen. Hermed menes navnlig det kristne kors, det muslimske hovedtørklæde og den jødiske kippa. Overholdelsen af neutralitetsprincippet gælder ikke for WABE's ansatte på hovedkontoret, da de ikke har kontakt med kunderne.

Efter at være blevet informeret om den af WABE vedtagne instruks nægtede IX at tage sit hovedtørklæde af og modtog derfor flere advarsler, inden hun midlertidigt blev fritstillet.

Den ansatte anfægtede WABE's afgørelse ved Arbeitsgericht Hamburg (arbejdsretten i Hamburg, Tyskland).

**Sag C-341/19:** Selskabet MH Müller Handels GmbH driver en kæde af materialistbutikker i Tyskland. MJ, der er muslim, har været ansat i denne virksomhed siden 2002 som salgskonsulent og kassedame. Efter at hun var vendt tilbage fra forældreorlov i 2014, bar hun i modsætning til tidligere et islamisk hovedtørklæde. Da hun nægtede at tage sit tørklæde af på arbejdet, modtog hun en instruks fra arbejdsgiveren om at møde op på arbejdspladsen uden iøjnefaldende, fladedækkende symboler af politisk, ideologisk eller religiøs karakter.

MJ anfægtede afgørelsen truffet af hendes arbejdsgiver, som for Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland) har nedlagt påstand om frifindelse.

De to retsinstanser har adspurgt Domstolen, om virksomhedernes bestemmelser er i overensstemmelse med direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv <sup>1</sup>.

I sit forslag til afgørelse, som fremsættes i dag, anfører generaladvokat Athanasios Rantos indledningsvis, at der i direktivet ved »ligebehandling« forstår fravær af enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af bl.a. religiøse grunde. Med henvisning til Domstolens retspraksis i sagen G4S Secure Solutions <sup>2</sup> og i Bougnaoui-sagen <sup>3</sup> finder han, at **det forbud, der følger af en intern regel i en privat virksomhed, mod at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, ikke**

<sup>1</sup> Rådets direktiv 2000/78 af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16, berigtiget i EUT 2015, L 185, s. 31).

<sup>2</sup> Dom af 14.3.2017, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions, [C-157/15](#); jf. tillige pressemeddelelse nr. [30/17](#).

<sup>3</sup> Dom af 14.3.2017, Bougnaoui og Association de défense des droits de l'homme (ADDH) mod Micropole Univers, [C-188/15](#); jf. tillige pressemeddelelse nr. [30/17](#).

**udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro som omhandlet i denne bestemmelse over for ansatte, der som følge af religiøse krav om tildækning følger bestemte beklædningsregler.**

Generaladvokaten behandler derefter spørgsmålet om, hvorvidt en intern regel, der som led i virksomhedens neutralitetspolitik indeholder et forbud mod at bære iøjnefaldende, fladedækkende symboler af politisk, ideologisk eller religiøs karakter på arbejdspladsen, er i overensstemmelse med EU-retten.

I dommen i sagen G4S Secure Solutions henviste Domstolen til et forbud mod at bære enhver form for synlige symboler på religiøse overbevisninger på arbejdspladsen. Den fandt, at forbuddet mod at bære disse symboler er egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af en politik om neutralitet, på betingelse af, at denne politik reelt forfølges sammenhængende og systematisk. Spørgsmålet om forbuddet mod at bære iøjnefaldende, fladedækkende symboler er imidlertid endnu ikke blevet afgjort af Domstolen.

Generaladvokaten anfører, at det med dette spørgsmål skal undersøges, om det er passende at bære små, synlige symboler. Han finder i denne henseende, at **en arbejdsgivers politik i forholdet til kunderne om politisk, ideologisk eller religiøs neutralitet ikke er uforenelig med, at de ansatte bærer symboler af politisk, ideologisk eller religiøs karakter på arbejdspladsen, forudsat at symbolerne – hvad enten de er synlige eller ej – er små, dvs. diskrete, og ikke umiddelbart vækker opsigt.**

Ifølge generaladvokaten tilkommer det ikke Domstolen at give en definition af begrebet »lille«, eftersom den sammenhæng, hvori det pågældende symbol bæres, kan være af betydning. Han er dog af den opfattelse, at et islamisk hovedtørklæde under alle omstændigheder ikke udgør et lille religiøst symbol. Den nationale ret skal derfor undersøge situationen fra sag til sag.

Selv om forbuddet mod at bære enhver form for synlige symboler af politisk, ideologisk eller religiøs karakter på arbejdspladsen er gyldigt, er arbejdsgiveren imidlertid efter generaladvokatens opfattelse ligeledes frit stillet til som led i friheden til at oprette og drive egen virksomhed kun at forbyde brugen af iøjnefaldende, fladedækkende symboler af en sådan karakter.

Generaladvokaten konkluderer, at en **intern regel i en privat virksomhed, der som led i en neutralitetspolitik kun indeholder et forbud mod at bære iøjnefaldende, fladedækkende symboler af politisk, ideologisk eller religiøs karakter på arbejdspladsen, kan være begrundet.** Et sådant politisk forbud skal forfølges sammenhængende og systematisk, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve.

Endelig undersøger generaladvokaten spørgsmålet, om medlemsstaterne kan anvende nationale bestemmelser, som beskytter religionsfriheden, ved undersøgelsen af en instruks baseret på en intern regel i en privat virksomhed om forbud mod at bære symboler af politisk, ideologisk eller religiøs karakter. Det følger nemlig af de tyske forfatningsretlige bestemmelser, at en arbejdsgivers ønske om i forholdet til sine kunder at føre en politik om religiøs neutralitet principielt kun er legitimt, hvis et fravær af denne neutralitet ville medføre en økonomisk ulempe for arbejdsgiveren.

Generaladvokaten anser det for nødvendigt at tage hensyn til mangfoldigheden i medlemsstaternes tilgange for så vidt angår beskyttelsen af religionsfriheden. Han er af den opfattelse, at de tyske nationale bestemmelser ikke er i strid med direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. De forbyder nemlig ikke en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk eller religiøs neutralitet, fra en arbejdsgivers side, men fastsætter alene et supplerende krav med hensyn til gennemførelsen heraf vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en tilstrækkeligt konkret risiko for en økonomisk ulempe for arbejdsgiveren eller for en berørt tredjepart.

Følgelig konkluderer generaladvokaten, at **en national ret kan anvende de nationale forfatningsretlige bestemmelser, som beskytter religionsfriheden, ved undersøgelsen af en instruks baseret på en intern regel i en privat virksomhed om forbud mod at bære symboler**

af politisk, ideologisk eller religiøs karakter på arbejdspladsen, forudsat at disse bestemmelser ikke tilsidesætter princippet om forbud mod forskelsbehandling som fastsat i dette direktiv, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve.

---

**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 retsvist. 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*