



Press och information

Europeiska unionens domstol
PRESSMEDDELANDE nr 25/21
Luxemburg, den 25 februari 2021

Generaladvokatens förslag till avgörande i de förenade målen C-804/18
IX / WABE e.V. och C-341/19 MH Müller Handels GmbH / MJ

Generaladvokat Rantos anser att en arbetsgivare inom ramen för sin neutralitetspolicy kan ge arbetstagarna tillåtelse att bära små religiösa symboler

Mål C-804/18: WABE, som är en allmännyttig förening, driver ett antal förskolor. WABE är partipolitiskt och religiöst obunden. IX är specialpedagog och är sedan år 2014 anställd hos WABE. IX, som är muslim, bestämde sig i början av 2016 för att bära en muslimsk huvudduk även på sin arbetsplats. Från oktober 2016 till maj 2018 var hon föräldraledig.

I mars 2018 antog WABE instruktioner för efterlevnad av neutralitetsprincipen. Instruktionerna förbjöd medarbetarna att bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen. Bland annat omfattas ett kristet kors, en muslimsk huvudduk eller en judisk kippa av förbudet. Neutralitetsprincipen gäller inte för WABEs anställda som arbetar vid företagets huvudkontor, eftersom de inte har någon kundkontakt.

Efter att IX blivit informerad om de av WABE antagna instruktionerna, vägrade hon att ta av sig huvudduken och erhöll på grund av detta flera varningar innan hon blev tillfälligt avstängd från sitt arbete.

Den anställde överklagade WABEs beslut till Arbeitsgericht Hamburg (arbetsdomstolen i Hamburg, Tyskland).

Mål C-341/19: Bolaget MH Müller Handels driver en butikskedja för kosmetika och läkemedel i Tyskland. MJ, som är muslim, har varit anställd som säljare och kassör hos detta företag sedan år 2002. När hon kom tillbaka efter föräldraledighet år 2014 bar hon, till skillnad från tidigare, muslimsk huvudduk. Efter att ha vägrat att följa arbetsgivarens uppmaning att inte bära huvudduk på arbetsplatsen, erhöll hon i juli 2016 en instruktion från att arbetsgivaren att infinna sig på arbetsplatsen utan iögonfallande omfångsrika, politiska, filosofiska eller religiösa symboler.

MJ överklagade arbetsgivarens instruktion. Arbetsgivaren har yrkat att Bundesarbeitsgericht (Förbundsarbetsdomstolen, Tyskland) ska ogilla MJs överklagande.

De båda domstolarna har ställt frågor till EU-domstolen angående huruvida företagens regler är förenliga med direktivet om likabehandling i arbetslivet¹

I sitt förslag till avgörande, som meddelas idag, framhåller generaladvokat Athanasios Rantos, inledningsvis att "likabehandling" enligt direktivet ska förstås som frånvaro av varje form av direkt eller indirekt diskriminering på grund av bland annat religion. Generaladvokaten anser, med hänvisning till domstolens praxis i målen G4S Secure Solutions² och Bougnaoui³, att **förbudet mot att bära alla slags synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på**

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).

² Dom av den 14 mars 2017, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/G4S Secure Solutions, [C-157/15](#), se även pressmeddelande nr [30/17](#).

³ Dom av den 14 mars 2017, Bougnaoui och Association de défense des droits de l'homme (ADDH)/Micropole Univers, [C-188/15](#), se även pressmeddelande nr [30/17](#).

arbetsplatsen, vilket följer av en intern regel inom ett privat företag, inte utgör en direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, i den mening som avses i denna bestämmelse, i förhållande till arbetstagare som på grund av religiösa påbud om att kroppen ska täckas följer vissa klädregler.

Generaladvokaten behandlar därefter frågan om huruvida en intern regel, vilken som ett led i verksamhetens neutralitetspolicy innehåller ett förbud mot att bära iögonfallande omfångsrika symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen, står i överensstämmelse med unionsrätten.

Domstolen hänvisade i domen i målet G4S Secure Solutions till bärandet av alla slags synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen. Domstolen fann att förbudet mot att bära dessa symboler är ägnat att säkerställa en korrekt tillämpning av en neutralitetspolicy, under förutsättning att denna policy verkligen tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt. Frågan om förbudet mot att bära iögonfallande omfångsrika symboler har emellertid ännu inte prövats av domstolen.

Generaladvokaten påpekar att denna fråga innebär att det ska undersökas om det är lämpligt att bära små synliga symboler. Han anser i detta avseende att **en arbetsgivares tillämpning av en policy om politisk, filosofisk och religiös neutralitet i förbindelserna med sina kunder, inte är oförenlig med att de anställda bär synliga eller icke-synliga symboler – under förutsättning att de utgör små och med andra ord diskreta symboler – för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen, vilka vid första anblicken inte är märkbara.**

Enligt generaladvokaten ankommer det inte på domstolen att ge en definition av begreppet "liten", eftersom det sammanhang i vilket symbolen bärs kan vara av betydelse. Han anser emellertid att en muslimsk huvudduk under alla omständigheter inte utgör en liten religiös symbol. Det ankommer dock på den nationella domstolen att undersöka situationen i det enskilda fallet.

Generaladvokaten anser att även om ett förbud mot att på arbetsplatsen bära alla slags synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser är tillåtet, står det även arbetsgivaren fritt att inom ramen för näringsfriheten endast förbjuda bärandet av iögonfallande omfångsrika symboler för sådana övertygelser.

Generaladvokaten drar slutsatsen att **en intern regel inom ett privat företag som endast, inom ramen för en neutralitetspolicy, förbjuder bärande av iögonfallande omfångsrika symboler för politisk, filosofisk eller religiös övertygelse på arbetsplatsen, kan vara motiverad.** En sådan förbudspolitik ska tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.

Slutligen undersöker generaladvokaten frågan huruvida medlemsstaterna kan tillämpa nationella bestämmelser som skyddar religionsfriheten vid prövningen av en instruktion baserad på en intern regel inom ett privat företag om förbud mot att bära symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser. Det följer nämligen av tyska författningsrättsliga bestämmelser att en arbetsgivares önskan att föra en policy för religiös neutralitet i förhållande till sina kunder i princip endast är berättigad om avsaknaden av denna neutralitet medför en ekonomisk skada för arbetsgivaren.

Generaladvokaten anser att det är nödvändigt att beakta de olika synsätt som medlemsstaterna har intagit när det gäller skyddet för religionsfriheten. Han är av uppfattningen att de tyska nationella bestämmelserna inte står i strid med direktivet om likabehandling i arbetslivet. De innebär nämligen inte ett förbud mot en policy om politisk, filosofisk och religiös neutralitet från en arbetsgivares sida, utan uppställer endast ett ytterligare krav på hur denna policy ska genomföras, nämligen att det ska föreligga ett tillräckligt konkret hot om en ekonomisk nackdel för arbetsgivaren eller berörd tredjeman.

Generaladvokaten drar följaktligen slutsatsen att **en nationell domstol kan tillämpa nationella författningsrättsliga bestämmelser som skyddar religionsfriheten vid prövningen av en**

instruktion som grundar sig på en intern regel inom ett privat företag om förbud mot att använda symboler för politisk, filosofisk eller religiös övertygelse på arbetsplatsen, under förutsättning att dessa bestämmelser inte strider mot icke-diskrimineringsprincipen i detta direktiv, vilket det ankommer på den nationella domstolen att pröva.

PÅPEKAND: Generaladvokatens förslag till avgörande är inte bindande för domstolen. Generaladvokaternas 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.

PÅPEKAND: 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