



Et forbud mod på arbejdspladsen at bære alle synlige former for udtryk for politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger kan være begrundet i arbejdsgiverens behov for at optræde neutralt over for kunderne eller for at forebygge sociale konflikter

Denne begrundelse skal imidlertid svare til arbejdsgiverens reelle behov, og de nationale retter kan i forbindelse med foreningen af de omhandlede rettigheder og interesser tage hensyn til den særlige kontekst i deres medlemsstat og navnlig til nationale bestemmelser, der er gunstigere for så vidt angår beskyttelsen af religionsfriheden

IX og MJ, der er ansat i tyske selskaber som henholdsvis omsorgsmedhjælper og salgskonsulent og kassedame, bærer islamisk hovedtørklæde på deres respektive arbejdspladser.

Da IX' arbejdsgiver, WABE eV, fandt, at det ikke svarede til den politik, hvor der blev lagt vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet, som blev ført over for forældre, børn og tredjemand, at bære et sådant hovedtørklæde, anmodede WABE IX om at tage hovedtørklædet af, og da hun nægtede dette, suspenderede WABE hende midlertidigt to gange fra arbejdet og gav hende en advarsel. Hvad angik MJ's arbejdsgiver, MH Müller Handels GmbH, så placerede denne – som følge af, at MJ nægtede at tage hovedtørklædet af på arbejdspladsen – først MJ i en anden stilling, hvor hun kunne bære det nævnte tørklæde, og derefter pålagde MH MJ – efter at have sendt hende hjem – at møde på arbejdspladsen uden iøjnefaldende og fladedækkende symboler, der udtrykker religiøs, politisk eller ideologisk overbevisning.

IX anlagde sag ved Arbeitsgericht Hamburg (arbejdsretten i Hamburg, Tyskland) med påstand om, at WABE blev tilpligtet at trække advarslerne vedrørende det forhold, at hun bærer et islamisk hovedtørklæde, tilbage, således at de ikke længere indgik i hendes personaleakter. MJ anlagde for sit vedkommende sag ved de nationale retter med påstand om, at det blev fastslået, at MH's påbud var ugyldigt, og om at blive tilkendt erstatning for den lidt skade. Da MJ fik medhold ved disse retter, iværksatte MH revisionsanke ved Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland).

Det er i denne sammenhæng, at disse to retter besluttede at forelægge Domstolen spørgsmål om fortolkningen af direktiv 2000/78¹. Domstolen blev bl.a. anmodet om at oplyse, om en virksomheds interne regel, der forbyder arbejdstagerne at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, i forhold til arbejdstagere, der som følge af religiøse krav følger bestemte beklædningsregler, udgør en direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, under hvilke omstændigheder en eventuel ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, som følger af en sådan regel, kan være begrundet, og hvilke elementer der skal tages i betragtning i forbindelse med efterprøvelsen af, om en sådan ulige behandling er hensigtsmæssig.

I dommen præciserer Domstolen (Store Afdeling) bl.a., under hvilke betingelser en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, som følger af en sådan intern regel, kan være begrundet.

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).

Domstolens bemærkninger

I forbindelse med sag C-804/18 undersøger Domstolen først, om en virksomheds interne regel, der forbyder arbejdstagerne at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, i forhold til arbejdstagere, der som følge af religiøse krav følger bestemte beklædningsregler, udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, der er forbudt i henhold til direktiv 2000/78 ².

I denne henseende anfører Domstolen, at det forhold at bære symboler eller beklædningsgenstande for at tilkendegive religion eller tro, er omfattet af »retten til at tænke frit og til samvittigheds- og religionsfrihed« ³. Den anfører endvidere, at med henblik på anvendelsen af direktiv 2000/78 er ordene »religion« og »tro« udtryk for to sider af samme grund til forskelsbehandling.

Domstolen minder i øvrigt om sin praksis, hvorefter en sådan regel ikke udgør en direkte forskelsbehandling, eftersom den uden forskel omhandler enhver tilkendegivelse af sådanne overbevisninger og behandler alle arbejdstagerne i virksomheden på samme måde, idet disse generelt og udifferentieret pålægges bl.a. at bære neutral beklædning i modsætning til sådanne symboler. Domstolen fastslår, at der ikke kan rejses tvivl om denne konstatering ved betragtninger om, at visse arbejdstagere følger religiøse krav, der pålægger dem at bære en bestemt beklædning. Selv om en regel som den, der er omhandlet ovenfor, ganske vist er af en art, der kan foranledige en særlig gene for sådanne arbejdstagere, har dette nemlig ingen betydning for konstateringen af, at denne regel, der gennemfører virksomhedens neutralitetspolitik, principielt ikke indfører en ulige behandling mellem arbejdstagere, der er støttet på et kriterium, som er uadskilleligt forbundet med religion eller tro.

I det foreliggende tilfælde synes den omhandlede regel at være blevet anvendt generelt og udifferentieret, idet den pågældende arbejdsgiver også havde krævet og foranlediget, at en ansat, der bar et religiøst kors, tog dette tegn af. Domstolen konkluderer på den baggrund, at en regel som den i hovedsagen omhandlede i forhold til arbejdstagere, der som følge af religiøse krav følger bestemte beklædningsregler, ikke udgør en direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Domstolen undersøger dernæst spørgsmålet, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro ⁴, som følger af en sådan intern regel, kan være begrundet af arbejdsgiverens ønske om at forfølge en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet i forhold til dennes kunder eller brugere, for at tage hensyn til disses berettigede forventninger. Domstolen besvarer dette spørgsmål bekræftende, idet den identificerer de elementer, som denne konklusion er betinget af.

I denne henseende bemærker Domstolen for det første, at en arbejdsgivers ønske om over for kunder at give udtryk for en politik, hvor der lægges vægt på politisk, filosofisk og religiøs neutralitet, kan udgøre et legitimt formål. Domstolen præciserer dog, at dette ønske alene ikke som sådant er tilstrækkeligt til objektivt at begrunde en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, idet den objektive karakter af en sådan begrundelse kun kan identificeres, når der foreligger et reelt behov hos denne arbejdsgiver. De relevante elementer med henblik på at identificere et sådant behov er bl.a. kundernes eller brugernes rettigheder og berettigede forventninger og – mere specifikt for så vidt angår undervisning – forældrenes ønske om, at deres børn passes af personer, der ikke tilkendegiver deres religion eller tro, når de er i kontakt med børnene.

² Artikel 1 og artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.

³ Beskyttet af artikel 10 i Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder.

⁴ Som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), i direktiv 2000/78, som forbyder enhver indirekte forskelsbehandling på grund af bl.a. religion eller tro, medmindre den betingelse eller praksis, som forskelsbehandlingen følger af, er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

For at vurdere, om der foreligger et sådant behov, er det af særlig betydning, at arbejdsgiveren har godtgjort, at dennes frihed til at oprette og drive egen virksomhed ⁵ ville blive skadet, såfremt der ikke forelå en sådan neutralitetspolitik, idet arbejdsgiveren, henset til arten af sine aktiviteter eller den sammenhæng, hvori de indgår, ville blive udsat for ugunstige konsekvenser.

Domstolen præciserer for det andet, at den nævnte forskelsbehandling skal være egnet til at sikre en ordentlig gennemførelse af den nævnte neutralitetspolitik, hvilket forudsætter, at denne politik følges sammenhængende og systematisk. Endelig skal forbuddet mod at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen være begrænset til det strengt nødvendige, henset til, hvor store og alvorlige de ugunstige konsekvenser, som arbejdsgiveren tilsigter at undgå ved et sådant forbud, reelt er.

I forbindelse med sag C-341/19 undersøger Domstolen herefter, om en indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro, der følger af en intern regel i en virksomhed om forbud mod på arbejdspladsen at bære synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger med det formål at sikre en neutralitetspolitik inden for denne virksomhed, kun kan være begrundet, hvis den omfatter alle synlige former for udtryk for sådanne overbevisninger, eller om et forbud begrænset til iøjnefaldende og fladedækkende symboler kan være tilladt, når det er gennemført sammenhængende og systematisk.

Domstolen fremhæver i denne henseende, at et sådant forbud kan påvirke de personer, der tilhører religiøse, ideologiske og konfessionsløse retninger, som foreskriver, at der skal bæres en beklædningsgenstand eller et iøjnefaldende symbol, såsom en hovedbeklædning, mere alvorligt. Når kriteriet om at bære iøjnefaldende fladedækkende symboler på de nævnte overbevisninger er uadskilleligt forbundet med en eller flere bestemte religioner eller trosretninger, vil et forbud mod at bære disse symboler på grundlag af et sådant kriterium således få til følge, at visse arbejdstagere vil blive behandlet ringere end andre på grund af deres religion eller deres tro, hvilket svarer til en direkte forskelsbehandling, der ikke kan begrundes.

Domstolen bemærker, at såfremt det ikke kan konstateres, at der foreligger en direkte forskelsbehandling, udgør en ulige behandling som den i hovedsagen omhandlede, hvis den fører til en særlig ulempe for de personer, der tilhører en bestemt religion eller tro, en indirekte forskelsbehandling, der kun kan være begrundet, hvis forbuddet omfatter alle synlige former for udtryk for politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger. Domstolen anfører i denne henseende, at en neutralitetspolitik inden for en virksomhed kan udgøre et legitimt mål og skal opfylde et reelt behov for virksomheden, såsom forebyggelse af sociale konflikter eller arbejdsgiverens neutrale fremtræden over for kunderne, for objektivt at begrunde en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro. For at en sådan politik kan følges effektivt, må der ikke tillades nogen synlige tilkendegivelser af politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger, når arbejdstagerne er i kontakt med kunderne eller sammen, eftersom det forhold, at der bæres et tegn, selv hvis det er lille, bringer reglens egnethed i forhold til at nå det forfulgte mål i fare.

Endelig fastslår Domstolen, at nationale bestemmelser, der beskytter religionsfriheden, kan tages i betragtning som bestemmelser, der er gunstigere ⁶, i forbindelse med efterprøvelsen af, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, er hensigtsmæssig. I denne henseende anfører Domstolen for det første, at der ved efterprøvelsen af hensigtsmæssigheden som omhandlet i artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i), i direktiv 2000/78 af den begrænsning, der følger af en foranstaltning, som skal sikre anvendelsen af en politik, hvor der lægges vægt på politisk, ideologisk og religiøs neutralitet, skal tages hensyn til de forskellige omhandlede rettigheder og friheder, og at det tilkommer de nationale retter under hensyn til alle sagens omstændigheder at tage hensyn til de foreliggende interesser og at begrænse indskrænkningerne af de omhandlede friheder til det strengt nødvendige. Dette gør det muligt at sikre, at vurderingen af, om

⁵ Anerkendt i chartrets artikel 16.

⁶ Som omhandlet i artikel 8, stk. 1, i direktiv 2000/78, som vedrører bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end dem, der er fastsat i direktivet. Dette vil f.eks. være tilfældet for nationale bestemmelser, som stiller højere krav til begrundelsen for en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion, end direktivets artikel 2, stk. 2, litra b), nr. i).

proportionalitetsprincippet er overholdt, når flere traktatsikrede grundlæggende rettigheder og principper er berørt, foretages med respekt for den nødvendige forening af de krav, der er forbundet med beskyttelsen af de forskellige omhandlede rettigheder og principper, og den rette afvejning af dem. Domstolen konstaterer for det andet, at EU-lovgiver, idet denne ikke selv i direktiv 2000/78 har foretaget den nødvendige forening af tanke-, tros- og religionsfriheden og de legitime mål, der kan påberåbes som begrundelse for en ulige behandling, og idet den har overladt det til medlemsstaterne og deres retter at foretage denne forening, har tilladt, at der tages hensyn til den særlige kontekst i hver medlemsstat, og at det anerkendes, at hver af disse har en skønsmargen i forbindelse med denne forening.

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.

[Dommen](#) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

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

Billeder fra domsafsigelsen er tilgængelige via »[Europe by Satellite](#)« ☎ (+32) 2 2964106