



Press och information

Europeiska unionens domstol
PRESSMEDDELANDE nr 128/21
Luxemburg, den 15 juli 2021

Dom i de förenade målen C-804/18 och C-341/19
WABE och MH Müller Handel

Att förbjuda alla former av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen kan vara berättigat med hänsyn till arbetsgivarens behov av att visa upp en neutral profil gentemot kunderna eller att förebygga sociala konflikter

Denna motivering måste emellertid svara mot ett verkligt behov hos arbetsgivaren, och de nationella domstolarna kan, vid sammanjämkningen av de rättigheter och intressen som är i fråga, beakta den särskilda kontexten i den berörda medlemsstaten, bland annat de nationella bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller skyddet för religionsfriheten

IX och MJ, som är anställda vid bolag bildade enligt tysk rätt såsom specialpedagog respektive försäljare och kassabiträde, har på sina respektive arbetsplatser burit muslimsk huvudduk.

IX arbetsgivare, WABE eV (nedan kallad WABE) ansåg att bärandet av en sådan huvudduk inte överensstämde med den neutralitetspolicy vad gäller politik, filosofi och religion som företaget tillämpar i förhållande till föräldrar, barn och utomstående och ombad därför IV att ta av sig huvudduken. Efter att IX vägrat beslutade arbetsgivaren vid två tillfällen att tillfälligt stänga av henne från sin tjänst och ge henne en varning. MJ:s arbetsgivare, MH Müller Handels GmbH (nedan kallat MH), beslutade, efter att MJ vägrat att ta av sig huvudduken på arbetsplatsen, först att placera henne på en annan tjänst som gjorde det möjligt för henne att bära sin huvudduk och sedan, efter att ha skickat hem henne, att hon skulle anmodas att infinna sig på sin arbetsplats utan några iögonfallande och stora symboler för religiös, politisk eller filosofisk övertygelse.

IX väckte talan vid Arbeitsgericht Hamburg (Arbetsdomstolen i Hamburg, Tyskland) och yrkade att WABE skulle förpliktas att undanröja varningarna avseende användningen av muslimsk huvudduk från hennes personalakt. MJ väckte talan vid nationell domstol om fastställelse av att den anmodan hon mottagit från MH var ogiltig och yrkade skadestånd för den skada som orsakats. MJ:s talan bifölls, varpå MH överklagade till Bundesarbeitsgericht (Federala arbetsdomstolen, Tyskland).

Det är mot denna bakgrund som de två hänskjutande domstolarna beslutade att ställa frågor till EU-domstolen beträffande tolkningen av direktiv 2000/78.¹ EU-domstolen ombads bland annat att besvara frågan huruvida en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen, utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i detta direktiv i förhållande till arbetstagare som följer vissa klädregler i enlighet med religiösa föreskrifter, under vilka villkor en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse och som följer av en sådan regel kan vara motiverad, och vilka omständigheter som ska beaktas vid prövningen av huruvida en sådan särbehandling är lämplig.

I sin dom, som meddelas av stora avdelningen, preciserar domstolen bland annat under vilka omständigheter särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse och som följer av en sådan intern regel kan vara motiverad.

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).

Domstolens bedömning

Domstolen prövar för det första, i mål C-804/18, huruvida en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen, utgör en sådan direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse som är förbjuden enligt direktiv 2000/78,² i förhållande till arbetstagare som följer vissa klädregler i enlighet med religiösa föreskrifter.

Domstolen framhåller att bärandet av symboler eller kläder för att uttrycka sin religion eller sina övertygelser omfattas av "tankefriheten, samvetsfriheten och religionsfriheten".³ Vidare ska orden religion och övertygelse, vid tillämpningen av direktiv 2000/78, förstås som två sidor av samma diskrimineringsgrund.

Domstolen erinrar för övrigt om att det framgår av dess praxis att en sådan regel inte utgör direkt diskriminering när den utan åtskillnad avser varje yttring av sådana övertygelser och företagets samtliga arbetstagare behandlas på ett identiskt sätt genom att de generellt och utan åtskillnad bland annat åläggs en neutral klädsel som innebär att sådana symboler inte får bäras. Detta konstaterande påverkas enligt domstolen inte av att vissa arbetstagare följer religiösa föreskrifter som kräver att en viss klädsel bärs. Även om en sådan regel som den som avses ovan visserligen kan ge upphov till en särskild olägenhet för sådana arbetstagare, påverkar denna omständighet inte konstaterandet att nämnda regel, som ger uttryck för företagets neutralitetspolicy, i princip inte innebär att arbetstagare behandlas olika på grund av ett kriterium som är oupplösligt förbundet med religion eller övertygelse.

I förevarande fall förefaller den aktuella regeln ha tillämpats på ett generellt sätt och utan åtskillnad, då arbetsgivaren även krävt att en kvinnlig anställd som bar ett kors skulle ta av sig denna symbol, vilket hon också gjort. Domstolen drar slutsatsen att en sådan regel som den som är aktuell i det nationella målet under dessa omständigheter inte utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse av arbetstagare som följer vissa klädregler i enlighet med religiösa föreskrifter.

Därefter övergår domstolen till att, för det andra, undersöka huruvida en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse,⁴ och som följer av en sådan intern regel, kan vara motiverad av arbetsgivarens vilja att upprätthålla en policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende gentemot kunder och användare i syfte att beakta deras berättigade förväntningar. Domstolen slår fast att det förhåller sig på det sättet, och anger samtidigt vilka förutsättningarna för en sådan slutsats är.

Domstolen framhåller först och främst att en arbetsgivares vilja att uppvisa politisk, filosofisk eller religiös neutralitet i kontakterna med kunderna kan utgöra ett berättigat mål. Enbart en sådan vilja är emellertid inte som sådan tillräcklig för att på ett objektivt sätt motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse, och att det måste föreligga *ett verkligt behov* hos arbetsgivaren för att en sådan motivering ska kunna betraktas som objektiv. Som relevanta omständigheter vid fastställandet av om det föreligger ett sådant behov räknas bland annat kundernas eller användarnas berättigade förväntningar, och mer specifikt, i fråga om undervisning, föräldrarnas önskan att deras barn omhändertas av personer som inte ger uttryck för sin religion eller övertygelse när de är i kontakt med barnen.

Vid bedömningen av huruvida arbetsgivaren har ett sådant verkligt behov är det av särskild relevans att arbetsgivaren har bevisat att dennes näringsfrihet⁵ skulle undergrävas i avsaknad av en sådan neutralitetspolicy, på grund av att arbetsgivaren, med hänsyn till verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den ingår, skulle drabbas av ofördelaktiga konsekvenser.

² Artiklarna 1 och 2.2 a i direktiv 2000/78.

³ Som åtnjuter skydd enligt artikel 10 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

⁴ I den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, enligt vilken all indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse är förbjuden, om inte den bestämmelse, det kriterium eller det förfaringsätt som leder till särbehandlingen objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

⁵ Som erkänns i artikel 16 i stadgan.

Domstolen preciserar vidare att särbehandlingen måste vara ägnad att säkerställa en korrekt tillämpning av neutralitetspolicy, vilket förutsätter att denna policy tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt. Slutligen ska förbudet mot att bära synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen vara begränsat till vad som är strängt nödvändigt med hänsyn till den verkliga omfattningen av och det verkliga allvaret i de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren försöker undvika genom ett sådant förbud.

För det tredje undersöker domstolen, i mål C-341/19, huruvida indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse som följer av en intern regel i ett företag, som förbjuder arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser i syfte att säkerställa en neutralitetspolicy inom detta företag, endast kan vara motiverad om ett sådant förbud omfattar alla former av synliga uttryck för sådana övertygelser eller om ett förbud som är begränsat till iögonfallande och stora symboler kan godtas, under förutsättning att det tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt.

Domstolen understryker att ett sådant begränsat förbud sannolikt kan få allvarigare konsekvenser för de personer som tillhör religiösa, filosofiska och icke-konfessionella rörelser som föreskriver bärandet av ett klädesplagg eller en stor symbol, såsom en huvudbonad. När kriteriet avseende bärandet av iögonfallande och stora symboler för ovan nämnda övertygelser är oupplösligt förbundet med en eller flera bestämda religioner eller övertygelser, får ett förbud att bära sådana symboler på grundval av ett sådant kriterium till följd att vissa arbetstagare behandlas mindre förmånligt än andra på grundval av deras religion eller övertygelse, vilket är att likställa med en direkt diskriminering som inte kan motiveras.

För det fall direkt diskriminering inte kan konstateras, noterar domstolen att om en sådan särbehandling som den som är aktuell i det nationella målet leder till att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas, utgör detta en indirekt diskriminering, som endast kan vara motiverad om förbudet omfattar alla former av synliga uttryck för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser. Domstolen erinrar i detta avseende om att en neutralitetspolicy inom företaget kan utgöra ett berättigat mål och att den måste svara mot ett verkligt behov hos företaget, såsom förebyggandet av sociala konflikter eller arbetsgivarens neutrala profil gentemot kunderna, för att på ett objektivet sätt motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse. En sådan policy kan endast upprätthållas på ett effektivt sätt om det inte tillåts några som helst synliga yttringar av politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser när de anställda är i kontakt med kunder eller med varandra, eftersom bärandet av en symbol, även om den är liten, äventyrar möjligheten att genom denna regel uppnå det påstådda eftersträvade målet.

För det fjärde slår domstolen fast att nationella bestämmelser som skyddar religionsfriheten kan beaktas, såsom fördelaktigare bestämmelser,⁶ vid prövningen av huruvida en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse är lämplig. Domstolen erinrar om att man vid prövningen av huruvida en inskränkning som följer av en åtgärd som syftar till att säkerställa tillämpningen av en policy om neutralitet i politiskt, filosofiskt och religiöst hänseende är lämplig i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78, ska beakta de olika fri- och rättigheter som berörs, och att det ankommer på de nationella domstolarna att med beaktande av samtliga omständigheter i målet, beakta de föreliggande intressena och begränsa ingreppen i de friheter som är aktuella till vad som är strängt nödvändigt. Detta gör det möjligt att säkerställa att proportionalitetsbedömningen, när det är fråga om flera grundläggande rättigheter och principer som fastslagits i fördragen, bygger på en nödvändig sammanjämkning av kraven på skydd för de olika rättigheter och principer som är i fråga samt en rimlig avvägning mellan dem. Domstolen konstaterar vidare att unionslagstiftaren, genom att i direktiv 2000/78 inte själv göra den nödvändiga avvägningen mellan tankefriheten, samvetsfriheten och religionsfriheten och de berättigade mål som kan åberopas för att motivera en särbehandling, utan överlåta på

⁶ I den mening som avses i artikel 8.1 i direktiv 2000/78, som avser de bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling än de som anges i direktivet. Så är exempelvis fallet med nationella bestämmelser enligt vilka det uppställs strängare krav för att motivera en indirekt särbehandling på grund av religion eller övertygelse än vad som föreskrivs i artikel 2.2 b i) i direktivet.

medlemsstaterna och deras domstolar att göra denna avvägning, har gjort det möjligt att beakta varje medlemsstats specifika sammanhang och ge varje medlemsstat ett utrymme för skönsmässig bedömning inom ramen för denna avvägning.

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.

Domen i [fulltext](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

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