



## PRESSMEDDELANDE nr 181/23

Luxemburg den 28 november 2023

Domstolens dom i mål C-148/22 | Commune d'Ans

### Förbud mot religiösa symboler på arbetsplatsen: en offentlig förvaltning får förbjuda alla anställda att bära sådana symboler

*De nationella domstolarna ska pröva huruvida de vidtagna åtgärderna förenar religionsfriheten med de legitima mål som ligger till grund för ett sådant förbud.*

För att skapa en fullständigt neutral administrativ miljö får en offentlig förvaltning förbjuda att synliga tecken som avslöjar filosofiska eller religiösa övertygelser bärs på arbetsplatsen. En sådan regel är inte diskriminerande om den tillämpas generellt och utan åtskillnad på all personal vid den aktuella förvaltningen och begränsas till vad som är absolut nödvändigt.

En anställd i kommunen Ans (Belgien), som i allt väsentligt utför sina arbetsuppgifter som kontorschef utan kontakt med användarna av de tillhandahållna offentliga tjänsterna, förbjöds att bära islamisk huvudduk på sin arbetsplats. Som en följd ändrade kommunen sina arbetsplatsföreskrifter och kräver numera att kommunens anställda ska iaktta strikt neutralitet: all form av proselytism är förbjuden liksom att bära iögonfallande symboler som visar ideologisk eller filosofisk tillhörighet. Förbudet gäller för samtliga arbetstagare, inbegripet dem som inte har kontakt med kommuninvånarna. Den berörda arbetstagaren har vänt sig till domstol för att få fastställt att hennes religionsfrihet har kränkts och att hon utsatts för diskriminering.

Talan väcktes vid tribunal du travail de Liège (Arbetsdomstolen i Liège) som frågar sig om den strikta neutralitetsregel som kommunen infört ger upphov till diskriminering i strid med unionsrätten.<sup>1</sup>

Domstolen svarar att en **policy om strikt neutralitet** som en offentlig förvaltning ålägger sina anställda i syfte att införa en fullständigt neutral administrativ miljö inom förvaltningen **kan anses vara objektivt motiverad av ett legitimt mål**. Det anses likaså objektivt motiverat av ett legitimt mål om en annan offentlig förvaltning väljer en policy som generellt och utan åtskillnad tillåter bärande av synliga symboler för bland annat religiös eller filosofisk övertygelse, inbegripet i kontakten med användarna av de tillhandahållna tjänsterna, eller en policy som innebär ett förbud mot att bära dylika symboler begränsat till situationer som innebär sådan kontakt.

Varje medlemsstat, och varje understatlig enhet inom ramen för sina befogenheter, har nämligen ett utrymme för skönsmässig bedömning vid utformningen av den neutralitet inom den offentliga sektorn som den avser främja på arbetsplatsen **utifrån den kontext som denna förvaltning verkar i**. Detta mål måste dock eftersträvas på ett **konsekvent och systematiskt sätt**, och de åtgärder som vidtas för att uppnå målet måste begränsas till vad som är **absolut nödvändigt**.

Det ankommer på de nationella domstolarna att kontrollera att dessa krav är uppfyllda.

**PÅPEKANDE:** 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 och eventuellt en resumé](#) 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

Håll dig uppdaterad!



<sup>1</sup> Rådets [direktiv 2000/78/EG](#) av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.