

## Rättsfallsreferat om EU-domar

I ett belgiskt och ett franskt mål har EU-domstolen prövat frågan om arbetsgivare med hänvisning till en neutralitetspolicy kan kräva att en arbetstagare inte bär en muslimsk huvudduk, hijab, i möten med företagets kunder.

Den belgiska och den franska Högsta domstolen har i två separata mål begärt förhandsavgörande angående frågan om det innebär direkt diskriminering att förbjuda arbetstagare att bära religiösa symboler, i båda fallen en muslimsk huvudduk, hijab.

### **Det belgiska målet**

I det belgiska målet handlade det om en belgisk muslimsk kvinna som inledde en tillsvidareanställning hos G4S Secure Solutions NV, nedan G4S, som uttyrd receptionist i februari 2003. Vid den tidpunkten fanns det en oskriven policy om att arbetstagarna inte på arbetsplatsen fick bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser. I april 2006 meddelade kvinnan sin arbetsgivare att hon framöver avsåg att bära hijab på arbetet. Hon meddelades då att G4S inte accepterade bärandet av hijab eftersom det stred mot deras princip om neutralitet. I maj 2006 infördes den tidigare oskrivna bestämmelsen om neutralitetspolicy på arbetsplatsen och den 12 juni 2006 sades kvinnan upp eftersom hon framhärdat i frågan om rätten att bära huvudduk.

Efter att ha processat i lägre instanser överklagade kvinnan till den belgiska högsta domstolen, vilken beslutade att vilandeförklara målet och begära ett förhandsavgörande av EU-domstolen. Frågan har formulerats enligt följande:

*Ska artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 tolkas så, att förbudet mot att i egenskap av muslim bära huvudduk på arbetsplatsen inte medför någon direkt diskriminering när den regel som gäller hos arbetsgivaren innebär ett förbud mot samtliga arbetstagare att på arbetsplatsen bära yttre symboler för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser.*

### **Det franska målet**

Det andra målet rörde en kvinna som anställdes i det privata bolaget Micropole Universe SA, nedan Micropole, som projektingenjör den 15 juli 2008. Innan anställningen hade hon fullgjort en praktik hos arbetsgivaren och redan i oktober 2007 underrättats att bärande av huvudduk kunde komma att innebära problem i hennes anställning. Den 22 juni 2009 sades hon upp skriftligen av bolaget med motiveringen att hon burit huvudduk hos ett kundbolag, hos vilket hon utfört arbete, trots att hon tillsagts att bolaget krävde att hon inte bar sådan vid externa kontakter. Orsaken till kravet var att Micropole önskade att medarbetarna iakttog diskretion i förhållande till dess kunder gällande uttryck för personliga preferenser.

Kvinnan anmälde Micropole för diskriminering i domstol och efter att frågan prövats i underinstans togs målet upp av Frankrikes högsta domstol. Även den franska högsta domstolen vilandeförklarade sitt mål

och begärde ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Frågan var dock om ett sådant förbud föll in under undantaget för verkligt avgörande yrkeskrav. Frågan formulerades enligt följande:

*Ska artikel 4.1 i direktiv 2000/78 tolkas så att det önskemål hos en av kunderna till ett datakonsultföretag om att företagets IT-tjänster inte längre ska tillhandahållas av en i företaget anställd projektingenjör som bär muslimsk huvudduk, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs?*

### **EU-domstolen**

EU domstolen besvarar de både frågorna på likartat vis. Med hänvisning till Europakonventionen konstaterar domstolen inledningsvis att religion i direktivets bemärkelse omfattar både rätten att ha en övertygelse, *forum internum*, och rätten att utöva den offentligt, *forum externum*.

Därefter konstaterar domstolen att en intern bestämmelse som anses behandla samtliga anställda på ett identiskt sätt genom att generellt och utan åtskillnad ålägga dem neutral klädsel som inte tillåter att symboler för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser syns, inte innebär någon särbehandling som är direkt grundad på religion eller övertygelse. Alltså utgör det inte direkt diskriminering att sätta upp en regel som riktar sig mot symboler till uttryck för filosofisk, politisk övertygelse eller religion.

Domstolen uttrycker sedan att den neutrala regeln skulle kunna utgöra indirekt diskriminering och prövar också den frågan. Det konstateras att en arbetsgivares önskan om anställdas neutralitet i kontakterna med arbetsgivarens kunder är ett *berättigat ändamål*. Som stöd för detta anför domstolen EU-stadgans regler om näringsfrihet. Särskilt är det berättigat om förbudet avser anställda som företräder arbetsgivaren i förhållande till kunder. Därefter konstaterar EU-domstolen att förbudet mot omnämnda symboler är *lämpligt* för att garantera en sådan neutralitetspolicy, såvida det tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt. Under förutsättning att förbudet riktar sig till de arbetstagare som har kundkontakter är förbudet också att anse som *nödvändigt*. Innan arbetsgivaren vidtar en uppsägning av en arbetstagare som vägrar att efterfölja förbudet måste arbetsgivaren dock kontrollera möjligheterna till omplacering till en tjänst som inte innebär kundkontakter.

Slutligen konstaterar domstolen, till svar på frågan från den franska Högsta domstolen, att en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål, om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk, inte kan ses utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav, i den mening som avses i artikel 4.1. i direktivet 2000/78.

### **Sammanfattning och slutsatser**

De två rättsfallen innebär egentligen inte någon dramatisk förändring av rättsläget. Att en neutralitetspolicy mot alla former av symboler inte utgör direkt diskriminering skulle troligen en svensk domstol komma fram till redan innan domarna meddelades. Den intressanta frågan är egentligen om det verkligen är en neutralitetspolicy eller endast utgör ett svepskäl. Att den egentliga orsaken till arbetsgivarens agerande är direkt diskriminering. I det belgiska målet fanns ingen skriftlig policy från början utan den skrevs ned efter att kvinnan inlett sin anställning.

Trots att en neutralitetspolicy som riktas mot alla typer av symboler inte utgör direkt diskriminering kan en sådan policy anses utgöra indirekt diskriminering. Så är fallet om det intresse policyn avser skydda inte är skyddsvärt. Eller vidare om det finns andra mer lämpliga sätt att skydda det angivna intresset än en neutralitetspolicy. EU-domstolens avgörande fastslår att önskan att uppvisa neutralitet i förhållande till kunder är ett intresse som är värt att skydda. Det är egentligen det ställningstagandet som är det viktigaste för rättspraxis.

En fråga som diskuterats i Sverige är om skyddet mot diskriminering skyddar religiösa uttryck som ligger utanför den personliga tron. Det svarar domstolen att så är fallet enligt direktivet.

Det är principiellt viktigt att domstolen fastslog att en kunds önskemål om att "slippa" bli bemött av en kvinna med huvudduk inte innebär någon rätt för arbetsgivaren att förbjuda kvinnan att bära slöja, eller vidta rättsliga åtgärder om hon gör det. Det krävs att arbetsgivaren har en neutralitetspolicy för att kunna förbjuda användandet.

Den stora frågan som återstår är om arbetsgivaren har möjlighet att ha en neutralitetspolicy endast avseende religion. Alltså att tillåta filosofiska symboler men inte religiösa. EU-domstolen ger inte något svar på den frågan.

