



Rättsfallssamlingen

Mål C-148/22

OP
mot
Commune d'Ans

(begäran om förhandsavgörande från tribunal du travail de Liège)

Domstolens dom (stora avdelningen) av den 28 november 2023

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet – Förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse – Offentlig sektor – Ett offentligt organs arbetsplatsföreskrifter enligt vilka det är förbjudet att synligt bära symboler för filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen – Muslimska huvudduk – Krav på neutralitet i kontakten med allmänhet, ledning och kollegor”

1. *Socialpolitik – Likabehandling i arbetslivet – Direktiv 2000/78 – Tillämpningsområde – Anställnings- och arbetsvillkor – Begrepp – Intern regel inom en kommunal förvaltning som förbjuder förvaltningens anställda att synligt bära alla former av symboler för övertygelser på arbetsplatsen – Omfattas (Rådets direktiv 2000/78, artikel 3.1 c)*

(se punkt 23)

2. *Socialpolitik – Likabehandling i arbetslivet – Direktiv 2000/78 – Förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse – Intern regel inom en kommunal förvaltning som allmänt och utan åtskillnad förbjuder förvaltningens anställda att synligt bära alla former av symboler för övertygelser på arbetsplatsen – Direkt diskriminering föreligger inte – Indirekt diskriminering kan möjligen föreligga – Motivering avseende att ett legitimt mål eftersträvas – Arbetsgivarens vilja att införa en policy med exkluderande neutralitet på arbetsplatsen – Iakttagande av proportionalitetsprincipen – Kontroll av den nationella domstolen (Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artiklarna 10 och 21; rådets direktiv 2000/78, artikel 2.2)*

(se punkterna 25, 27–30 och 32–41 samt domslutet)

Resumé

OP innehar sedan den 11 oktober 2016 tjänsten som ”kontorschef” i kommunen Ans (Belgien). Hon utför i allt väsentligt sina arbetsuppgifter utan kontakt med användarna av den offentliga tjänsten.

Den 8 februari 2021 begärde hon att få bära muslimsk huvudduk på arbetsplatsen. Begäran avlogs tillfälligt av arbetsgivaren.

Kommunstyrelsen ändrade därefter arbetsplatsföreskrifterna för kommunen Ans genom att införa en skyldighet att iaktta ”exkluderande neutralitet” på arbetsplatsen, vilket innebar ett förbud för samtliga personer som arbetar för kommunen att på arbetsplatsen bära någon som helst synlig symbol som kan avslöja deras övertygelser, bland annat religiösa eller filosofiska sådana, oavsett om de kommer i kontakt med allmänheten eller inte.

OP ansåg att hon varit utsatt för diskriminering på grund av sin religion och väckte därför talan vid tribunal du travail de Liège (Arbetsdomstolen i Liège, Belgien) med yrkade om att arbetsplatsföreskrifterna skulle förklaras sakna rättsverkningar.

Enligt denna domstol innebär förbudet att bära muslimsk huvudduk som riktas mot OP, vilket hennes arbetsgivare antagit med tillämpning av arbetsplatsföreskrifterna, en diskriminering i den mening som avses i direktiv 2000/78.¹ Den nämnda domstolen är osäker på om den aktuella bestämmelsen i arbetsplatsföreskrifterna är förenlig med detta direktiv och har därför framställt en begäran om förhandsavgörande till EU-domstolen.

Domstolen (stora avdelningen) slår fast att en intern regel inom en kommunal förvaltning som allmänt och utan åtskillnad förbjuder förvaltningens anställda att på arbetsplatsen synligt bära alla former av symboler som avslöjar bland annat filosofiska eller religiösa övertygelser, får motiveras av myndighetens vilja att, utifrån den kontext som denna förvaltning verkar i, införa en helt neutral administrativ miljö. Detta gäller under förutsättning att regeln är lämplig, nödvändig och proportionerlig med hänsyn till denna kontext och med beaktande av de olika rättigheter och intressen som föreligger.

Domstolens bedömning

Med stöd av de faktiska omständigheter som den hänskjutande domstolen hänvisat till tillbakavisar EU-domstolen att det skulle föreligga en direkt diskriminering. Domstolen erinrar om att en intern regel antagen av en arbetsgivare, såsom den som är aktuell i det nationella målet, kan utgöra en särbehandling som indirekt grundas på religion eller övertygelse, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, om det visas att den till synes neutrala skyldighet som denna regel innehåller i praktiken leder till att personer med en viss religion eller övertygelse särskilt missgynnas.

En sådan särbehandling utgör dock inte indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78, om den är objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

För det första finner domstolen att en regel i arbetsplatsföreskrifter inom en offentlig förvaltning, såsom den som är i fråga i förevarande mål, kan anses eftersträva ett berättigat mål i den mening som avses i denna bestämmelse.

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).

I avsaknad av konsensus på unionsnivå ska nämligen varje medlemsstat, i förekommande fall inbegripet dess understatliga enheter, med iakttagande av den behörighet som de har tilldelats, tillerkännas ett utrymme för skönsmässig bedömning vid utformningen av den neutralitet inom den offentliga sektorn som den avser främja på arbetsplatsen. Detta utrymme för skönsmässig bedömning gör det möjligt för medlemsstaterna och dessa understatliga enheter att ta hänsyn till den egna kontexten, mot bakgrund av mångfalden i deras syn på vilken ställning de har för avsikt att inom sina gränser ge religion eller filosofisk övertygelse inom den offentliga sektorn. Det ankommer emellertid på de nationella domstolarna och unionsdomstolarna att undersöka huruvida de åtgärder som vidtagits på nationell, regional eller lokal nivå är principiellt motiverade och huruvida de är proportionerliga.

För det andra preciserar domstolen att bestämmelsen i arbetsplatsföreskrifterna ska vara ägnad att säkerställa ett korrekt genomförande av det mål som arbetsgivaren eftersträvar. Det ankommer härvid först och främst på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida kommunen verkligen eftersträvar detta mål på ett konsekvent och systematiskt sätt i förhållande till samtliga arbetstagare.

Domstolen understryker vidare att det legitima mål som består i att säkerställa en helt neutral administrativ miljö genom en policy med "exklusiv neutralitet" endast kan upprätthållas på ett effektivt sätt om det inte tillåts några som helst synliga yttringar av bland annat filosofiska eller religiösa övertygelser när de anställda är i kontakt med användarna av de offentliga tjänster som tillhandahålls eller i kontakt med varandra. Bärandet av en symbol, även om den är liten, äventyrar nämligen möjligheten att uppnå det mål som påstås eftersträvas genom denna åtgärd och innebär därmed ett ifrågasättande av om neutralitetspolicyen är konsekvent.

Slutligen ankommer det på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av samtliga omständigheter som är kännetecknande för det sammanhang i vilket denna regel har antagits, göra en avvägning mellan de berörda intressena. Den hänskjutande domstolen ska härvid beakta dels de grundläggande rättigheter och principer som är i fråga, dels neutralitetsprincipen, som syftar till att garantera användarna och personalen inom den offentliga förvaltningen en administrativ miljö utan synliga yttringar av bland annat filosofiska eller religiösa övertygelser.