

ERHVERVSJURA

Medarbejderes politiske, ideologiske eller religiøse symboler kan afvises

Et forbud på arbejdspladsen mod at bære politiske, ideologiske eller religiøse symboler kan være begrundet i arbejdsgiverens behov for at optræde neutralt over for kunderne eller for at forebygge sociale konflikter. Sådan lyder det i en ny EU-dom.



HANS SØNDERBY CHRISTENSEN
advokat,
specialiseret i EU-ret
finans@finans.dk



PATRICK GOERGEN
advokat,
specialiseret i EU-ret
finans@finans.dk

Det er vigtigt for europæiske virksomheder, f.eks. i plejesektoren og detailhandlen, at kende til de krav, som gælder for at kunne indføre og opretholde forbud mod religiøse symboler.

Det påhviler virksomheden at godtgøre, at den har et egentligt behov for religiøs neutralitet (konfessionsløs politik), og forbuddet skal administreres på en sammenhængende og systematisk måde, som forhindrer, at én bestemt religion behandles særlig ugunstigt.

Et forbud, som ikke håndhæves sammenhængende og systematisk, f.eks. fordi det kun angår store, iøjnefaldende symboler og ikke små symboler, vil således ikke kunne opretholdes.

I to lignende sager, forelagt EU-Domstolen af to tyske retter, blev to muslimske kvinder opfordret til at tage deres hovedtørklæde, der dækkede håret fuldstændigt, af. Hovedtørklædet blev af begge kvinder båret af religiøse grunde.

Den ene sag vedrørte en muslimsk kvinde, "IX". Hun har været ansat som omsorgsmedarbejder hos WABE, som er en almennyttig forening, der driver en række daginstitutioner, siden den 1. juli 2014. I begyndelsen af 2016 besluttede IX sig for at bære islamisk hovedtørklæde, og i oktober samme år gik hun på forældreorlov.

Kort før IX's tilbagevenden til WABE i maj 2018, vedtog virksomheden »Dienstanweisung zur Einhaltung des Neutralitätsgebots« (instruks vedrørende overholdelse af neutralitetsprincippet). Heri hed det

bl.a., at WABE er konfessionsløs, og at medarbejdere over for forældre, børn og tredjeparter ikke bærer synlige symboler på deres politiske, ideologiske eller religiøse overbevisning på arbejdspladsen.

Neutralitetsprincippet gjaldt for alle medarbejdere, som i deres virke har direkte kontakt med børn og forældre. På baggrund heraf blev IX opfordret til at tage sit hovedtørklæde af. Efter to officielle advarsler for ikke at efterfølge opfordringen, blev IX fritstillet fra arbejdet.

IX anlagde sag ved Arbeitsgericht Hamburg (arbejdsretten i Hamborg) med påstand om, at WABE skulle tilbagetrække advarslerne om ikke at bære hovedtørklæde og gjorde til støtte herfor gældende, at forbuddet mod at bære synlige religiøse symboler er rettet direkte mod hovedtørklæde og dermed udgør direkte forskelsbehandling af hende som muslim.

Den anden sag omhandlede den muslimske kvinde "MJ". Hun har siden 2002 været ansat som salgskonsulent og kassedame hos MH Müller, der driver materialistbutikker i Tyskland.

Da hun vendte tilbage fra

sin forældreorlov i 2014, havde hun besluttet at bære hovedtørklæde. Hun blev af arbejdsgiveren bedt om at tage hovedtørklædet af. Dette nægtede hun at efterkomme. Herefter blev hun sat til andet arbejde, hvor det ikke var påkrævet, at hun tog hovedtørklædet af. I 2016 blev MJ igen bedt om at tage hovedtørklædet af. Da hun igen nægtede, blev hun sendt hjem.

Senere modtog hun en instruks om at møde op uden iøjefaldende, fladedækkende symboler af politisk, ideologisk eller religiøs karakter. Denne regel var af virksomheden indført for alle filialer med henblik på at følge MH Müllers mål om at opretholde neutralitet i virksomheden, herunder for at undgå konflikter mellem de ansatte. Konflikter mellem ansatte på grund af religion og kultur havde tidligere været et problem.

Hun fik ved de nationale retter medhold heri, og MH Müller iværksatte dernæst revisionsanke hos Bundesarbeitsgerichtshof (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland).

Med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling effektivt i EU

fastlægger EU-reglerne en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, herunder på grund af religion og tro. Det betyder, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Sidstnævnte kan efter omstændighederne begrundes, såfremt den ulige behandling kan objektivt begrundes i et legitimt mål, er det mindst indgribende middel til at nå målet og ikke går længere, end hvad der er nødvendigt for at nå det. De to kvinder støttede derfor deres juridiske synspunkter om forskelsbehandling på EU-retten.

Bundesarbeitsgerichtshof besluttede at udsætte sagerne og forelægge præjudicielle EU-retlige fortolknings spørgsmål for EU-domstolen om EU's regler om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, navnlig med henblik på at opnå en fortolkning af forbuddet mod "indirekte forskelsbehandling".

EU-Domstolen tog dernæst stilling til, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, som følger af en sådan in-

tern regel om forbud mod at bære nogen form for synlige symboler på politiske, ideologiske eller religiøse overbevisninger på arbejdspladsen, kan være begrundet i arbejdsgiverens ønske om at forfølge en neutralitetspolitik i forhold til kunder og brugere.

EU-Domstolen tog dernæst stilling til, om en ulige behandling, der indirekte er baseret på religion eller tro, som følger af en sådan intern regel, kan være begrundet i arbejdsgiverens ønske om at forfølge en neutralitetspolitik i forhold til kunder og brugere.

EU-Domstolen bekræftede, at sådan et ønske kan anses for at udgøre et legitimt formål. Et sådan ønske vedrører nemlig arbejdsgiverens frihed til at oprette og drive egen virksomhed. Det er dog en betingelse for at kunne objektivt begrunde en ulige behandling, at der foreligger et reelt behov hos

Denne artikel om aktuel EU-ret udarbejdes af advokaterne Hans Sønderby Christensen (H), Sønderby Legal, samt advokat Patrick Goergen, begge specialiserede indenfor området.

arbejdsgiveren, som det påhviler denne at godtgøre. Her kan der tages hensyn til kundernes eller brugernes berettigede forventninger eller forebyggelse af sociale konflikter.

En anden betingelse er, at arbejdsgiveren kan godtgøre, at dennes frihed til at oprette og drive egen virksomhed ville blive skadet uden en sådan neutralitetspolitik. Endvidere præciserede EU-Domstolen, at reglen skal være egnet til at sikre en passende gennemførelse af en sådan politik, hvilket forudsætter, at denne politik forfølges sammenhængende og systematisk.

Vedrørende MH Müllers regel om et forbud, der er begrænset til iøjnefaldende og fladedækkende symboler, bemærkede EU-Domstolen, at et sådan forbud i højere grad kan påvirke personer, der tilhører religiøse retninger, som foreskriver, at der skal bæres en beklædningsgenstand, eller et iøjnefaldende symbol, såsom et hovedtørklæde.

Når et sådant kriterium om at bære iøjnefaldende fladedækkende symboler på de nævnte overbevisninger er uadskilleligt forbundet med en eller flere bestemte religioner eller trosretninger, vil disse arbejdstagere blive behandlet ringere end andre som følge af deres religion eller deres tro. Der vil således være tale om forskelsbehandling, der ikke kan begrundes.

Med dommen fastholder EU-Domstolen sin håndfaste praksis. Det er i overensstemmelse med EU-retten at indføre og opretholde forbud mod at bære religiøse kendetegn på arbejdspladser, hvor der gælder et beviseligt behov for at være konfessionsløs.

Forbuddet skal både indføres og opretholdes på en sammenhængende og systematisk måde. F.eks. må det ikke kun ramme store, iøjnefaldende religiøse symboler.

Ifølge Domstolen er det enten-eller. Enten et systematisk og sammenhængende forbud. Ellers er det EU-stridigt.

Virksomheder kan ifølge en EU-dom nægte ansatte at bære symboler af politisk, ideologisk eller religiøs karakter. Personen på billedet har ikke noget med de aktuelle sager at gøre.
Arkivfoto: Finn Frandsen

