



BLENDOW

LEXNOVA

LEXNOVA NYHETER

EU-domstolen: Förbud mot religiösa symboler på arbetsplatsen inte diskriminerande

Publicerad

29 NOV 2023

För att skapa en neutral administrativ miljö får en offentlig förvaltning förbjuda att religiösa symboler 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. Det slår EU-domstolen fast.

En kvinna som sedan 2016 arbetar som kontorschef för en kommun i Belgien begärde i februari 2021 om tillåtelse att få bära slöja på arbetsplatsen. Kommunstyrelsen avslög hennes begäran och förbjöd henne att bära religiösa symboler.

Därefter antog kommunstyrelsen föreskrifter som förbjuder anställda att bära kläder eller symboler som visar ideologisk eller filosofisk tillhörighet. Förbudet gäller samtliga arbetstagare, inbegripet dem som inte har kontakt med kommuninvånarna.

Kontorschefen väckte talan mot besluten och gjorde gällande att hennes religionsfrihet hade åsidosatts.

En belgisk domstol har begärt förhandsavgörande från EU-domstolen. Domstolen vill veta om det är tillåtet för en myndighet att förbjuda samtliga anställda - även om de inte har kontakt med allmänheten - att bära religiösa symboler.

EU-domstolen hänvisar till sin praxis och konstaterar att en intern regel som endast förbjuder att iögonfallande och stora symboler för religiös övertygelse bärs kan utgöra direkt diskriminering, om kriteriet är oupplösligt förbundet med en eller flera bestämda religioner.

Omvänt utgör en intern regel som förbjudet bärandet av alla synliga symboler för religiös övertygelse inte direkt diskriminering, när den utan åtskillnad avser varje religiös yttring. En sådan regel - under förutsättningen att den tillämpas generellt och utan åtskillnad - inte en särbehandling av vissa religioner.

En sådan intern regel kan dock utgöra indirekt diskriminering. Om regeln är objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga är det dock inte fråga om indirekt diskriminering.

I det aktuella fallet är ändamålet med regeln att genomföra principen om neutralitet inom den offentliga sektorn, som återfinns i den belgiska konstitutionen. Enligt EU-domstolen utgör det ett berättigat mål. Vidare anser domstolen att en sådan regel är nödvändig och för att uppnå detta mål.

Domstolen tillägger att varje medlemsstat har ett utrymme för skönsässig bedömning vid utformningen av neutralitet inom den offentliga sektorn som den avser främja på arbetsplatsen utifrån den kontext som denna förvaltning verkar i. Detta mål måste dock tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt.

En intern regel inom kommunal förvaltning som allmänt och utan åtskillnad förbjudet förvaltningens anställda att bära alla former av symboler som avslöjar religiös eller filosofisk övertygelse får alltså motiveras av myndighetens vilja att införa en helt neutral administrativ miljö.

Karl Engstrand

Instans: EU-domstolen

Rättsområden: [Diskriminering](#), [Europakonventionen](#), [Övrig arbetsrätt](#), [Diskriminering i arbetslivet](#), [Anställning, uppsägning och avskedande](#), [Arbetsmiljö](#), [Förvaltningsrätt](#), [Konstitutionell rätt](#), [Kommunalrätt](#), [Övrig europeisk rätt](#)

LEXNOVA NYHETER

Juridisk nyhetsbevakning och rättsdatabas

Blendow Lexnova är Sveriges mest omfattande juridiska nyhetstjänst. Vår bevakning innefattar rättsfall, lagstiftning och förarbeten inom samtliga rättsområden. Genom skräddarsydda bevakningsprofiler säkerställer du kontinuerlig uppdatering av rätt information och slipper nyhetsflöden som inte berör dig.

Läs mer på lexnova.se/nyheter