

Religiøse hovedbeklædninger kan forbydes på arbejdspladsen

Det er tilladt at forbyde religiøse hovedbeklædninger i virksomheder, når blot en række krav er opfyldt. Det har EU-Domstolens generaladvokat for nylig udtalt.

EU-landenes lovgivning om forskelsbehandling hviler på det EU-retlige beskæftigelsesdirektiv, som blandt andet forbyder forskelsbehandling på grund af religion. Forbuddet gælder både direkte og indirekte diskrimination. Indirekte diskrimination kan imidlertid være lovlig, hvis den er begrundet i legitime hensyn, og de anvendte midler er hensigtsmæssige og nødvendige.

Generaladvokatens udtalelse udspringer af en sag fra Belgien, der omhandlede en kvindelig medarbejder, som var ansat som receptionist i et vagt- og sikkerhedsfirma. Medarbejderen besluttede at bære tørklæde og blev som følge heraf fyret. Arbejdsgiveren begrundede afskedigelsen med, at der på arbejdspladsen var et forbud mod at bære synlige religiøse og politiske symboler, idet virksomheden ønskede at have en religiøst og politisk neutral virksomhedsprofil.

Medarbejderen mente imidlertid, at der var tale om diskrimination, og anlagde sag. Sagen blev forelagt EU-Domstolen som et præjudicielt spørgsmål.

EU's generaladvokats udtalelse

Generaladvokaten har i den forbindelse udtalt sig i sagen. Udtalelsen er alene et forslag til en afgørelse og er derfor ikke bindende for EU-Domstolen, men den giver dog et billede af, hvordan sagen kan falde ud ved EU-Domstolens afgørelse.

I sin udtalelse anfører generaladvokaten, at et forbud mod religiøse hovedbeklædninger ikke er udtryk for direkte diskrimination. Det kan betegnes som indirekte diskrimination, idet forbuddet ikke sigter på at ramme muslimer som helhed, men hviler på andre, objektive kriterier. Forbuddet kan derfor være tilladt, hvis det overholder proportionalitetskravet.

Ved denne vurdering anfører generaladvokaten, at virksomhedens formål om at fremstå religiøst og politisk neutral udgør et legitimt formål, særligt når den pågældende medarbejder arbejder i en branche med høj kundekontakt.

Generaladvokaten udtaler videre, at forbuddet ikke er mere indgribende end nødvendigt, fordi alternativer dels ikke ville kunne opfylde det tilsigtede formål, og dels ville være bebyrdende for virksomheden. Det betyder, at proportionalitetskravet er overholdt.

Generaladvokaten foreslår dermed, at det skal være tilladt for virksomheder at forbyde religiøse hovedbeklædninger, såfremt dette ikke har karakter af direkte diskrimination på grund af religion og følger et legitimt formål.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM

