

Arbetsrätt

Nya rättsfall 2017/18

1. Anställningsavtalsrätt: AD 2017 nr 49, NJA 2017 s. 94
2. Kommersiell arbetsrätt: AD 2017 nr 38, AD 2017 nr 44, AD 2017 nr 57
3. Omstrukturering: AD 2017 nr 56
4. Semesterrätt: AD 2017 nr 33, AD 2017 nr 29 (AD 2016 nr 73)
5. Statlig arbetsrätt: AD 2017 nr 59
6. Diskriminering: AD 2017 nr 23, AD 2017 nr 65
7. Kollektiv arbetsrätt: AD 2018 nr 9 (AD 2017 nr 32, AD 2017 nr 62, AD 2018 nr 10, AD 2018 nr 14,; Stockholms tingsrätt 2017-12-08, mål nr T 11087-09)
8. EU-rätt m.m.:
Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276
Federatie Nederlandse Vakvereniging m.fl., C-126/16, EU:C:2017:489
Nogueira m.fl., C-168/16, EU:C:2017:688
G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017 (se även Bougnaoui och ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204)

1 Anställningsavtalsrätt:

AD 2017 nr 49

En arbetstagare har avskedats efter att han två helger i rad motsatt sig arbetsgivarens order om att arbeta övertid. Fråga om det har funnits laga skäl för avskedande eller saklig grund för uppsägning. Av kollektivavtalet följer att arbetstagare – såvitt här är av intresse – är skyldiga att arbeta övertid om övertidsarbete ”erfordras” och detta ”inte utan olägenhet kan uppskjutas”.

Arbetsdomstolens slutsats är att O.P. enligt kollektivavtalet varit skyldig att utföra det övertidsarbete som han beordrats att utföra helgerna den 5–6 samt den 12–13 november 2016. En arbetstagare som vägrar utföra arbete som arbetsgivaren begär, anses i princip allvarligt åsidosätta sina förpliktelser i anställningen.

”Med beaktande av det anförda har O.P., enligt Arbetsdomstolens mening, brutit mot sina förpliktelser i anställningen på ett så allvarligt sätt att det i vart fall finns saklig grund för uppsägning.”

”Arbetsdomstolen anser därför inte att O.P. kan anses ha visat sådan en allmän ovilja att ut-

föra arbete att han grovt åsidosatt sina åligganden.” – AD förpliktade arbetsgivaren att betala skadestånd motsvarande lön under uppsägningstid och allmänt skadestånd.

NJA 2017 s. 94

13. Mot den nu angivna bakgrunden måste domen förstås så, att det belopp som anges, 100 000 kr, avser ett belopp för vilket M.B. är skattskyldig och för vilket Allerskog & Krantz är skyldigt att göra skatteavdrag. En tolkning som innebär att beloppet avsåg ersättningen till M.B. efter avdrag för skatt framstår som långsökt. Dessutom skulle den innebära att bolaget i praktiken betalade en högre ersättning till honom än vad domen ger uttryck för, eftersom M.B. var skattskyldig för ersättningen och det avdragna beloppet tillgodoräknas honom som betald skatt. En uttrycklig avtalsföreskrift om preliminärskatteavdraget hade dock givetvis undanröjt risken för missförstånd.

2 Kommersiell arbetsrätt:

2015 års avtal: ”Av förarbetena till 38 § avtalslagen framgår att överenskommelser om konkurrensklausuler som träffats i kollektivavtal bör tjäna som måttstock vid prövningen av om konkurrensklausuler i anställningsavtal är oskäligen (se prop. 1975/76:81 s. 148 f.). Ledning bör hämtas från det kollektivavtal som skulle ha varit tillämpligt om de parter som avtalat om konkurrensklausulen hade varit kollektivavtalsbundna.”

AD 2017 nr 38

(Redovisningsmålet) – en redovisningskonsult blev anställd av ett revisionsföretag och hade i samband därmed överlåtit sin egen rörelse och kundstock till arbetsgivaren. Anställningsavtalet innehöll ett konkurrensförbud som gällde under två år efter att anställningen hade upphört. AD bedömde att konkurrensförbudet var giltigt. AD betonade att konkurrensklausulen tillkommit som ett led i försäljning av den anställdes företag och att den med hänsyn till sin omfattning och längd inte på ett för ingripande sätt hindrade arbetstagarens försörjning.

Anställningsavtalet är utformat som ett sedvanligt anställningsavtal. Det har i målet framkommit att den aktuella klausulen är en standardklausul inom PwC. Enligt O.B. använder PwC klausulen i anställningsavtal när PwC anställer någon i samband med förvärv av bolag och när det anställer kvalificerad personal. Även med beaktande härav anser Arbetsdomstolen att klausulen om konkurrens i anställningsavtalet har ett så nära samband med affärssuppgörelsen att denna ska beaktas vid skälighetsbedömningen (se t.ex. AD 1984 nr 68).

Mot bakgrund av vad som ovan anförts, finner Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning – till skillnad mot tingsrätten – att konkurrensförbudet i första stycket i punkten 7 i anställningsavtalet inte sträcker sig längre än vad som kan anses skäligt. Konkurrensförbudet i

klausulen (första stycket) kan alltså inte anses oskäligt enligt 38 § avtalslagen. – AD dömde ut ersättning enligt avtalet till arbetsgivaren.

AD 2017 nr 57

(Regionschefsmålet) – En regionchef vid ett bolag som tillhandahåller hushållsnära tjänster hade konkurrensklausul i sitt anställningsavtal. Konkurrensförbudet sträckte sig under anställningstiden och två år efter anställningens upphörande. AD bedömde att konkurrensförbudet var ogiltigt. AD fäste särskild vikt vid att någon ersättning inte utgick under bindningstiden samt att konkurrensförbudet hade ett vidare tillämpningsområde än som krävdes för att skydda existerande kundrelationer och därmed närmast syftade till att skydda marknadskonkurrens.

AD 2017 nr 44

Interimistiskt beslut (Säljarmålet) – En säljare av isoleringsmaterial hade ett konkurrensförbud i sitt anställningsavtal. Konkurrensförbudet var gällande ett år från anställningens upphörande. AD fann att konkurrensförbudet var giltigt. AD betonade särskilt att säljaren hade haft kännedom om företagshemligheter och i sin roll fungerat som en högst specialiserad säljare med befogenhet att – med sin kännedom om företagsspecifik information – skraddarsy villkoren för varje kund.

Om KrH skulle planera igångsättning av, samarbete med eller söka eller samtala om anställning i verksamhet som driver eller planerar att driva en verksamhet som konkurrerar med bolagets verksamhet, förpliktar sig KrH att informera om detta. Varje företag som producerar och handlar med isoleringsprodukter räknas som konkurrerande verksamhet. Detsamma gäller verksamheter som är exklusiva återförsäljare av isoleringsprodukter eller som konstruerar, tillverkar eller säljer utrustning för produktion av mineralull.

Arbetstagaren är inte förhindrad att ta anställning hos återförsäljare eller entreprenörer, dock gäller fortsatt tystnadsplikt som beskrivits i anställningsavtalet. Om bolaget skulle anse arbetstagarens övergång till konkurrerande verksamhet som skadlig för bolagets verksamhet accepterar arbetstagaren att bolaget under en karenperiod, på upp till ett år från anställningens upphörande i bolaget kan förbjuda arbetstagaren att ingå i en sådan konkurrerande verksamhet.

Bolagets rätt att besluta om karenperiod bortfaller om beslutet om karenperiod inte meddelats arbetstagaren inom 14 dagar från att bolaget fått tillräcklig information för att fatta ett beslut. Om bolaget ålägger KrH ett konkurrensförbud ska bolaget betala KrH ersättning för förlorad intäkt under karenperioden. Ersättningen ska motsvara 80 % av KrH:s fasta lön vid anställningens upphörande.

KrH är införstådd med att ett brott mot informationsplikten och detta konkurrensförbud

kan medföra ersättningsansvar uppgående till ett belopp motsvarande 6 fasta månadslöner.

Det kan vid en sammanvägd bedömning dock ändå ifrågasättas om det är skäligt med ett konkurrensförbud för en säljare, på grund av de kunskaper han eller hon har om produktionskostnader, prissättning och avtalsvillkor, som innebär att arbetstagaren är begränsad i sina möjligheter att ta anställning hos en konkurrent till arbetsgivaren. I detta fall gäller det, såvitt framkommit, en högst specialiserad säljare med befogenhet att, med sin kännedom om företagsspecifik information, skraddarsy villkoren för varje kund. Mot bakgrund av den kompensation som är avtalad mellan parterna, 80 procent av grundlönen utan föreskriven avräkning för vad KrH kan tjäna på annat håll, och de praktiska svårigheterna att bevisa att en säljare faktiskt använt företagshemligheter i en konkurrents verksamhet, gör Arbetsdomstolen bedömningen att det nu omtvistade konkurrensförbudet inte framstår som oskäligt. – Konkurrensförbudet godtogs interimistiskt.

3 Omstrukturering:

AD 2017 nr 56

Ett bolag beslutade att det inte skulle finnas några tillsvidareanställningar för personliga assistenter hos bolaget. Bolaget erbjöd de arbetstagare som var tillsvidareanställda personliga assistenter i stället visstidsanställning hos bolaget i form av "anställning för viss tid så länge assistansuppdraget varar", vilket de accepterade "under protest"

Arbetsgivaren önskade dock fortsättningsvis bedriva verksamheten med personlig assistans utan tillsvidareanställda. Detta är, enligt Arbetsdomstolens mening, en organisatorisk förändring, liksom andra ändringar av villkoren mellan arbetsgivaren och alla eller en viss grupp av arbetstagare. Bolagets skäl för att ändra anställningsformen var inte hänförliga till arbetstägarna personligen.

Arbetsbrist – fog: Slutsatsen av det anförda är att bolagets beslut att driva verksamheten personlig assistans utan tillsvidareanställda, medförde att det uppkom arbetsbrist för personliga assistenter med tillsvidareanställning. – Arbetsdomstolens uppfattning att det inte i en arbetsbristsituation, krävs någon ytterligare bedömning av frågan om arbetsgivaren av verksamhets-skäl hade fog för åtgärden.

Erbjudandet: Kollektivavtalsparterna har alltså gemensamt, mot bakgrund av regleringen i LSS, kommit överens om en särskild form av visstidsanställning särskilt anpassad för verksamhet med personlig assistans enligt LSS. Anställningsformen har alltså stöd i kollektivavtalet.

Omplaceringsskyldighet: Det har inte påståtts att förbundet vid de medbestämmandeförhandlingar som fördes inför villkorsändringen skulle ha framfört att bolaget borde undersöka möjligheterna till tillsvidareanställning i annan verksamhet på andra orter. Arbetsdomstolens sam-

lade bedömning är att det i detta fall inte hade varit skäligt att kräva att arbetsgivaren skulle ha undersökt möjligheterna att placera de 15 arbetstagarna inom annan verksamhet hos bolaget på andra orter i landet (jfr AD 2013 nr 60).

God sed: Arbetsdomstolen kan, med beaktande av ovan angivna omständigheter, inte komma till slutsatsen att det skulle strida mot god sed på svensk arbetsmarknad att ta initiativ till att ändra arbetstagarnas tillsvidareanställningar till en i kollektivavtalet överenskommen visstidsanställning, på sätt som är tillåtet enligt anställningsskyddslagen, och som, enligt Arbetsdomstolens mening, inte uppenbart kan anses vara oförenlig med visstidsdirektivet. – AD avslog arbetstagsidans skadeståndstalan.

4 Semesterrätt:

AD 2017 nr 33

En arbetsgivare ändrade semesterförläggningen för fem barnmorskor. Den huvudsakliga tvistefrågan har avsett om detta varit i strid med eller dess grunder, så att det finns rätt till allmänt skadestånd enligt eller om det i vart fall varit i strid med mellan parterna gällande kollektivavtal.

Det får anses visat att de arbetspass som fortfarande i början av juni 2014 var obemannade i sommarschemat, av inte minst patientsäkerhetsskäl men även arbetsmiljöskäl, behövde bemannas. Regionen hade redan vidtagit åtgärder för att öka grundbemanningen och även försökt hitta ytterligare arbetskraft genom att försöka låna och hyra in barnmorskor. Regionen har inte haft att räkna med att så många som fem barnmorskor skulle falla bort ur sommarschemat, på grund av egen eller annans sjukdom och avhopp. Utredningen visar också att det kom som en överraskning för ledningen att nästan ingen av barnmorskorna på avdelningarna i fråga önskade åta sig extra arbetspass under sommarperioden. Systemet med tecknande av extra arbetspass byggde på att barnmorskorna frivilligt åtog sig passen. Arbetsdomstolen finner inte anledning att ifrågasätta uppgiften att många av barnmorskorna ansåg att de denna sommar hade skäl för att inte åta sig extrapass. Utredningen talar dock inte för att arbetsledningen borde ha förstått att barnmorskorna just denna sommar inte avsåg att ta på sig extra arbetspass, som dessutom var jämförelsevis få till antalet jämfört med tidigare år. Arbetsdomstolen delar regionens bedömning att det inte stod till buds någon annan åtgärd än att ändra semesterförläggningen för några av arbetstagarna.

Med beaktande av vad domstolen anført ovan finner Arbetsdomstolen att regionen haft fog för åtgärden. Händelser har inträffat efter det att semesterledigheterna beviljats, oavsett om detta skett i februari eller maj, och efter att tjänstgöringsschemat för sommaren fastställts, som arbetsgivaren inte har haft anledning att räkna med. – AD fann att arbetsgivaren inte

hade brutit mot semesterlagen eller kollektivavtalet genom den ändrade semesterförläggningen.

AD 2017 nr 29

Arbetsdomstolen har mot denna bakgrund konstaterat att en överenskommelse om att semesterlön inkluderas i arbetslönen är ogiltig (AD 1989 nr 68). Arbetsdomstolen har emellertid i sin praxis (se AD 2016 nr 73 och där gjorda hänvisningar) också slagit fast att även om en sådan överenskommelse är ogiltig, följer inte av detta att en arbetstagare som slutat sin anställning har rätt till semesterersättning. För att arbetsgivaren ska vara fri från ersättningsskyldighet krävs, enligt domstolen, inte bara att arbetsgivaren visar att avtal träffats om att semesterlönen är inkluderad i arbetslönen utan även att avtalet inte innebär att arbetstagaren har fått sämre semesterförmåner än vad lagen föreskriver. I detta krav ligger bl.a. att det tydligt ska kunna fastställas vilken andel av lönen som semesterlönen utgjort. Arbetsdomstolen finner vid en samlad bedömning klarlagt att även D.S. uppfattat bonusavtalen som bruttokostnadsavtal, innebärande att han årligen fick en del av bolagets resultat, som definierats på visst sätt, i form av en bonus och att det utöver det belopp som utbetalades till honom, alternativt avsattes till pension, inte skulle tillkomma några ytterligare lönekostnader för bolaget. Parterna har således varit ense om att D.S:s del av resultatet skulle täcka inte enbart den årliga rörliga lönen han skulle få utan även alla andra lönekostnader, till vilken även semesterlön får hänföras.

”Semesterlön på en årlig bonus ska enligt semesterlagen inte betalas ut i samband med semesterledigheten, utan efter semesterårets utgång. D.S. kunde därutöver disponera över bonusandelen som lön eller pensionsavsättning. Med beaktande av dessa omständigheter finner Arbetsdomstolen att bonusavtalens innebörd är att semesterlön ingick i de utbetalade bonusbeloppen och att detta inte kan anses strida mot semesterlagens regler. – Arbetstagarens anspråk på semesterförmåner avslogs. ”

(AD 2016 nr 73: Mot bakgrund av vad som anförts ovan kommer Arbetsdomstolen sammanfattningsvis till slutsatsen att advokatfirman inte, mot M.R:s bestridande, förmått visa att det slutits ett avtal om att semesterlönen skulle vara inkluderad i M.R:s provisionslön.)

5 Statlig arbetsrätt:

AD 2017 nr 59

Regeringen har beslutat att omlokalisera Fastighetsmäklarinspektionen från Stockholm till Karlstad. Tvisten gäller om arbetstagare hos myndigheteten är skyldiga att stadigvarande arbeta i Karlstad efter omlokaliseringen.

Emellertid ger såväl rätts- och avtalsutvecklingen som vad som framkommit om flyttningen av de fyra myndigheterna starkt stöd för att det på statens område sedan mitten på 1960-talet konsekvent har upprätthållits en ordning där arbetstagare vid omlokalisering är skyldiga att följa med till den nya orten och att berörda arbetstagare, om de inte önskar göra detta, får säga upp sig själva. Den ordningen tillkom genom 1965 års statstjänstemannalag och det framgår av förarbetena till såväl 1976 års som 1994 års LOA att arbetsskyldighet för statligt anställda ska bestämmas med beaktande av vad som sedan tidigare gällt för statstjänstemän. – AD bedömde att arbetstagarna varit skyldiga att stadigvarande arbeta i Karlstad.

6 Diskriminering:

AD 2017 nr 23

En blivande barnmorska sökte arbete på olika kvinnokliniker inom en region. Vid ansökningstillfällena upplyste barnmorskan arbetsgivaren om att hon inte kan vara med och utföra aborter på grund av sin tro och livsåskådning. Ansökningarna ledde inte till att barnmorskan fick påbörja en anställning. Fråga om regionen kränkt barnmorskans rättigheter enligt artikel 9 och 10 i . Även fråga om regionen gjort sig skyldig till diskriminering. Arbetsdomstolen har i det föregående funnit att det inte skett någon kränkning av E.G:s friheter enligt artikel 9 i Europakonventionen. Arbetsdomstolen har funnit att det var E.G:s ”yrkesmässiga begränsningar”, och därmed inte hennes åsikter i fråga om abort, som varit av betydelse för regionens ställningstagande att inte anställa henne vid såväl Värnamo sjukhus som Ryhov och Höglandssjukhuset. – Att dessa begränsningar kom till regionens kännedom fullt ut genom ett offentligt uttalande, medför inte att det har skett en kränkning av E.G:s åsikts- och yttrandefrihet enligt artikel 10 i Europakonventionen.

AD 2017 nr 65

En tandläkare har vid arbetet med patienter använt engångsärmar för att av religiösa skäl skyla sina bara armar inför män. Tandläkarens arbetsgivare har förbjudit användningen av engångsärmar. Fråga om tandläkaren därigenom utsatts för indirekt diskriminering eller om det visats att förbudet varit lämpligt och nödvändigt för att bibehålla patientsäkerheten. Folktandvården har inte genom att besluta om förbud mot engångsärmar när skyddshandskar ska användas diskriminerat A.N., när hon var arbetstagare hos Folktandvården, eftersom beslutet haft ett berättigat syfte – att bibehålla patientsäkerheten – och Folktandvården visat att förbudet mot engångsärmar när skyddshandskar ska användas varit lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet med beslutet. Folktandvården är därför inte skyldig att betala A.N. diskrimineringsersättning. DO:s talan ska alltså avslås.

7 Kollektiv arbetsrätt

AD 2018 nr 9

En arbetsgivarorganisation har ansetts skyldig enligt 10 § medbestämmandelagen att förhandla med en arbetstagarorganisation om att träffa ett kollektivavtal som reglerar anställningsvillkoren för arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i respektive organisation. ”Sammantaget gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Lagtexten i 10 § medbestämmandelagen täcker situationen att en arbetstagarorganisation påkallar förhandling med en arbetsgivarorganisation i syfte att genom kollektivavtal reglera anställningsvillkoren för arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i respektive organisation. Varken av kravet att förhandlingen ska avse förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, eller av kravet att förhandlingen ska beröra medlem i arbetstagarorganisation som är eller har varit arbetstagare hos berörd arbetsgivare, följer att förhandlingen ska avse lokala förhållanden. En utgångspunkt såväl för förhandlingsrätten enligt medbestämmandelagen som för föreningsfriheten enligt artikel 11 Europakonventionen är att arbetstagarorganisationer ska ha möjlighet att tillvara ta sina medlemmars intressen genom att i förhandlingar framföra sin ståndpunkt. Att arbetsgivarorganisationer har en lagstadgad behörighet att genom kollektivavtal bestämma vilka anställningsvillkor som ska tillämpas av berörda arbetsgivare, talar starkt för att arbetsgivarorganisationer är skyldiga att förhandla om att teckna förbundsavtal. I samma riktning talar att ett syfte med lagregleringen är att en arbetstagarorganisation inte ska behöva tillgripa stridsåtgärder för att få till stånd förhandlingar. Att arbetsgivarorganisationer ska vara förhandlingskyldiga i sådana situationer motsägs inte av vad som framgår av förarbetena. Inte heller innebär en sådan förhandlingsskyldighet en orimlig belastning för dem.”

8 EU-rätt m.m.:

Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276

Artikel 3 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter ska tolkas så, att under sådana omständigheter som de som är aktuella i det nationella målet måste förvärvaren, i samband med uppsägningen av en arbetstagare som äger rum mer än ett år efter övergången av ett företag, ta med arbetstagarens anställningstid hos överlåtaren i beräkningen av den anställningstid som är relevant för att avgöra vilken uppsägningstid som arbetstagaren har rätt till.

Federatie Nederlandse Vakvereniging m.fl., C-126/16, EU:C:2017:489

Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, och särskilt artikel 5.1 däri, ska tolkas så, att det skydd för arbetstagarna som garanteras genom artiklarna 3 och 4 i direktivet ska gälla i en sådan situation som den som är aktuell i det nationella målet då övergången av ett företag äger rum efter ett konkursbeslut i samband med ett prepack-förfarande, vilket inletts före konkursbeslutet och genomförts omedelbart efter konkursbeslutet och vilket bland annat innebär att en av domstol utsedd ”tilltänkt konkursförvaltare” undersöker möjligheterna att företagets verksamhet eventuellt drivs vidare av en tredje man och förbereder de åtgärder för den fortsatta driften som i så fall ska vidtas omedelbart efter konkursbeslutet. Det är inte relevant i det avseendet att syftet med prepack-förfarandet även är att maximera intäkterna från överlåtelsen för samtliga fordringsägare.

Nogueira m.fl., C-168/16, EU:C:2017:688

Artikel 19 led 2 a i rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens område ska tolkas så, att begreppet ”den ort där arbetstagaren vanligtvis utför ... sitt arbete” i den mening som avses i denna bestämmelse inte kan – vid fastställande av en domstols behörighet att pröva en talan som väckts av en arbetstagare som ingår i ett flygbolags kabinpersonal eller som ställts till nämnda flygbolags förfogande – likställas med begreppet ”stationeringsort” i bilaga III till rådets förordning (EEG) nr 3922/91 av den 16 december 1991 om harmonisering av tekniska krav och administrativa förfaranden inom området civil luftfart, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1899/2006 av den 12 december 2006. Begreppet ”stationeringsort” utgör emellertid en betydelsefull faktor för att fastställa ”den ort där arbetstagaren vanligtvis utför ... sitt arbete”.

G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:

Artikel 2.2 a i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att ett förbud mot att bära muslimsk huvudduk, vilket följer av en intern ordningsregel för ett privat företag som förbjuder bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen, inte utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i detta direktiv.

En sådan intern ordningsregel för ett privat företag kan däremot utgöra indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, om det visas att den skyldighet som regeln föreskriver och som framstår som neutral, i praktiken medför att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas, såvida inte

regeln är objektivt motiverad av ett berättigat mål, såsom arbetsgivarens tillämpning i förbindelserna med sina kunder av en policy om politisk, filosofisk och religiös neutralitet, och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.
