

Balanspunkten mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten

Möjligheten för arbetsgivare att inskränka på religionsfriheten

Liridon Kaludra

Kandidatuppsats i Arbetsrätt HARH16

HT 2017

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.1 Ämne och bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställning.....	5
1.3 Avgränsning.....	5
1.4 Metod och material.....	6
1.5 Disposition	7
2. Gällande lagstiftning	8
2.1 Europakonventionen om mänskliga rättigheter.....	8
2.2 EU-rätt	10
2.3 Diskrimineringslagstiftning.....	11
3. Arbetsledningsrätten.....	13
3.1 Begränsningar.....	13
3.2 Proportionalitetsprincipen i praxis	14
3.3.1 Proportionalitetsprincipen i svensk praxis	17
3.2 Arrowsmith-principen i praxis	18
3.3.1 Arrowsmithprincipen i svensk praxis.....	19
3.4 Principen om avtalsfrihet	20
3.4.1 Principen om avtalsfrihet i svensk praxis.....	22
3.5 Barnmorskefallet	24
4. Analys.....	27
4.1 Var går gränsen mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten enligt principerna? 27	
4.1.1 Vilka förutsättningar ges barnmorskefallet inför Europadomstolen?.....	29
5. Slutsats och personlig reflektion	30

Sammanfattning

Den här uppsatsen behandlar gränsdragningen mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten i främst arbetslivet. Arbetsgivaren har i egenskap av arbetsledningsrätten möjlighet att bedriva sin verksamhet utifrån dess behov dvs ansvar över förläggning av arbetstider, fördelning av arbetsuppgifter samt ordningsföreskrifter och policyarbete. Däremot begränsas denna rätt av gällande regelverk såsom EU-lagstiftning, Europakonventionen samt övrig svensk lagstiftning.

Hur förhållandet och gränsdragningen mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten görs har varit föremål för bedömning i flera fall av Europadomstolen. Stor vikt har därför lagts på gällande tolkningsprinciper såsom proportionalitetsprincipen, arrowsmithprincipen och principen om avtalsfrihet. Dessa principer påverkar hur bedömningen görs av domstolarna vid varje fall och erbjuder därför läsaren en mer konkret bild kring vilken argumentationsföljd som ligger till grund för domsluten. Resultatet visar att skyddet för religionsfrihet är ytterst begränsat och arbetsgivaren ges stort utrymme att inskränka på denna frihet med hänsyn till bl.a upprätthållande av allmän ordning, skydd för enskilda individer att inte utsättas för religiös manifestation, samt interna policys.

Nyckelord: Religionsfrihet, arbetsledningsrätt, rättsliga tolkningsprinciper, diskriminering på arbetsplatsen.

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

Arbetsgivaren har i regel ansvar att leda verksamheten och fritt fördela arbetsuppgifter till respektive arbetstagare. Arbetstagaren har på så sätt en skyldighet att utföra de arbetsuppgifter som är vanligt förekommande inom dennes yrkesgrupp. Hur långt arbetsgivarens arbetsledningsrätt sträcker sig begränsas av gällande rätt såsom internationella konventioner och direktiv, grundlagar, övriga lagar och rättspraxis som utvecklats inom området. Även doktriner är relevanta till följd av den komplexitet som finns i balansen mellan arbetsledningsrätten och arbetsvägran på grund av religiös övertygelse.

Detta grundas i den intressekonflikt som skapas mellan arbetsgivarens rätt att fördela arbetsuppgifterna och arbetstagarens rätt till vägran att utföra dessa med hänvisning till sin religion.

Ett exempel på hur dessa konflikter kan utvecklas är det så kallade barnmorskefallet (AD 2017:23). Ellinor Grimmark sökte tjänst som barnmorska hos tre olika arbetsgivare. Efter att ha informerat arbetsgivarna om att hon inte vill utföra aborter med hänvisning till sin religiösa övertygelse blev hon nekad anställning. Ellinor menade att hon diskriminerats på grund av sin religion, medan arbetsgivaren hänvisade till den arbetsskyldighet som föreligger barnmorskor i branschen. Arbetsdomstolen har dömt i fallet och det har även gjorts en överklagan till Europadomstolen. Hur svenska domstolen resonerade gällande balansen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter blir därför intressant att analysera. Hur har domstolen tolkat gällande rätt? Vilka konsekvenser har det medfört för arbetstagare?

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka var gränsen går mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten. Analysen kommer på så sätt grundas i förhållandet mellan arbetsgivarens ledningsrätt och arbetstagarens religionsfrihet. Med hänsyn till det breda område vad gäller religiösa uttryck på arbetsplatsen kommer det redogöras för skillnaderna i hur den religiösa åskådningen manifesteras på arbetsplatsen, ifall dem räknas som arbetsuppgifter i vilka arbetsgivaren har en skyldighet till anpassningsåtgärder eller ifall det ligger inom arbetstagarens arbetskyldighet. För att på bästa sätt avgöra rättsläget och besvara frågeställningen har jag valt att undersöka frågan utifrån proportionalitetsprincipen, arrowsmithprincipen samt principen om avtalsfrihet. Detta med grund i att identifiera resonemangsföljden i domstolarna och vilka principer som ligger till grund för domsluten i de olika rättsfallen. På grund av bristande praxis där proportionalitets- och arrowsmithprincipen behandlats har jag valt att inkludera domar där tvisten varit mellan lärosäten och studenter, men som ändå liknar ett anställningsförhållande och därför bedöms likvärdigt i domstol. Ett djupare fokus kommer ligga kring det så kallade barnmorskefallet. Syftet med fördjupningen kring detta rättsfall är för att beskriva det aktuella rättsläget i frågan och den revolutionerande inverkan fallet kan komma att ha efter Europadomstolens bedömning av rättsfrågan. Syftet har således resulterat i följande frågeställning:

Var går gränsen mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten i arbetslivet?

1.3 Avgränsning

Med bakgrund i det breda område som religiös manifestation i arbetslivet innebär har jag valt att avgränsa studien främst till de tolkningsprinciper som utvecklats och de resonemang som förts i aktuella domstolar såsom Europadomstolen, EU-domstolen och svenska domstolar i bedömningen av denna rättsfråga. Specifika inriktningar såsom religiösa högtider, flexibla arbetstider, religiösa symboler samt vägran att utföra arbetsuppgifter har således inte valts utan det är snarare bedömningsgrunden och resonemangsföljden som jag valt att fokusera på i

denna uppsats, eftersom att jag bedömer det viktigare att strukturera uppsatsen ifrån vilka tolkningsprinciper domstolarna utgår ifrån, snarare än en uppdelning enligt ovan.

Någon avgränsning vad gäller arbetsgivare kommer inte att göras, istället kommer detta att behandlas generellt med utgångspunkt i arbetsgivarens rättigheter gällande arbetsledningsrätten och dennes skyldigheter gällande religionsfriheten.

1.4 Metod och material

Utgångspunkten för att analysera och besvara frågeställningen kommer att vara ”*tolkning och systematisering av gällande rätt*” dvs rättsdogmatisk metod.¹ Gällande rätten återfinns i rättskällor i form av lagstadgad rätt men även andra källor såsom rättspraxis, förarbeten och doktriner kan vara relevanta för tolkningen av- och förståelsen för det gällande rättsläget. I denna uppsats kommer stor vikt att läggas vid gällande nationell lagstiftning men även EU- och europarättslig lagstiftning i vilka Sverige anslutit sig till. I tolkningen av principerna kommer övervägande fokus att läggas på den rättspraxis som aktualiserat dessa principer. Normhierarkin består av rättskällorna som lag, prejudicerande domar samt sedvanor och följs av rättskälleläror som praxis, förarbeten och doktriner i gällande rättsfrågan. Längst ner i normhierarkin återfinns vi rättsliga principer som används som tolkningsverktyg i domarna och även dessa har en betydande inverkan på hur vi tolkar rättsläget kring en juridisk fråga.²

Vad gäller diskriminering på grund av religion har vi i Sverige en rad olika lagstadgade källor att utgå ifrån. Exempelvis har vi reglerat i diskrimineringslagen om grunder för diskriminering och skyddet mot detta samt arbetsgivarens ansvar gällande aktiva åtgärder mot förekomsten av diskriminering på arbetsplatsen. Dessutom finns EU-regelverk gällande religionsfriheten som påverkar svensk lagstiftning samt rättspraxis från både EU- och europadomstolen som skapar ett ramverk för hur religionsfriheten på arbetsplatsen bör tolkas. I Sverige finner vi ett magert utbud av rättspraxis vad gäller denna konflikt och därför ökar betydelsen av en analys kring tidigare domar på europeisk nivå, i synnerhet när man avser skapa en övergripande förståelse för likheter och skillnader mellan olika typer av speciella anspråk i relation till arbetsuppgifterna. Således ger det breda utbudet av tidigare domar en möjlighet till tolkning och förståelse kring hur internationell rätt appliceras i rättsfrågan. Domsluten från både EU- och Europadomstolen är bindande för den svenska staten, och

¹ Lehrberg. Praktisk juridisk metod, s. 27.

²Ibid, s. 31ff

följaktligen högst relevanta i beskrivningen av rättsläget kring relationen mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten.

Vad gäller svensk rättspraxis finner vi ett antal domar där denna rättsfråga prövats och fått omfattande medial uppmärksamhet. Stor vikt kommer läggas på barnmorskefallet där AD-domen i detta högst aktuella rättsfall samt den väntande prövningen i Europadomstolen gett upphov till stor mediebevakning. Det har lett till omfattande diskussioner berörande ämnet samt tolkningar kring ex. abortlagen, en tolkning kring denna lag som visat sig ha betydelse för möjligheten att vägra utföra arbetsuppgifter med hänvisning till religiös övertygelse.

1.5 Disposition

Denna uppsats kommer att inledas med en redogörelse för gällande lagstiftning som reglerar förhållandet mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten såsom Europakonventionen om mänskliga rättigheter, EU-rätten samt diskrimineringslagen. Därefter kommer jag att redogöra för arbetsledningsrätten och dess begränsningar genom att beskriva detta prerogativ utifrån dess uppkomst i svensk rätt samt vilka ramar som begränsar denna. För att öka förståelsen för hur arbetsledningsrätten tolkas i svenska och europeiska domstolar, samt hur gällande lagstiftning tolkas, har jag valt att utgå ifrån proportionalitetsprincipen, arrowsmithprincipen samt principen om avtalsfrihet. Dessa principer har varit grundläggande i de fall där domstolen prövat gränsdragningen mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten, och ger således en uttömmande förklaring till hur domstolarna resonerat i sina beslut.

För att ytterligare beskriva gällande rättsläge har jag fördjupat mig i det aktuella barnmorskefallet. En annan del av syftet med fördjupningen är att beskriva relationen mellan svensk och europeisk rätt, och hur lagstiftning och praxis på europeisk nivå påverkar lagstiftningen i Sverige. Slutligen görs en analys på undersökningen genom att besvara frågeställningen om var gränsen går mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten, samt vilka förutsättningar som barnmorskefallet ges inför Europadomstolen.

2. Gällande lagstiftning

2.1 Europakonventionen om mänskliga rättigheter

Den Europeiska konventionen om mänskliga rättigheter undertecknades år 1950 och är en konvention av Europarådet avsedd för att skydda de grundläggande mänskliga rättigheterna. Sverige ratificerade denna konvention år 1952 och innebär att svenska tvister kan prövas i Europadomstolen.³ Denna domstolsinstans har inte befogenhet att upphäva nationella domar men dess beslut är bindande för den berörda staten. Det tillämpas även en så kallad individuell klagorätt gentemot staten vilket innebär att enskilda individer som upplever sina rättigheter kränkta kan överklaga till Europadomstolen, och följaktligen få sina tvister prövade.

Trots att Europadomstolen inte kan upphäva nationella domar så innebär ett beslut från domstolen att den berörda staten bör anpassa sina lagar till konventionen i syfte att undvika framtida överklaganden, vilket indirekt påverkar den nationella lagstiftningen.⁴ Domstolen är uppbyggd på så sätt att en domare från varje medlemsstat utses av Europarådet och dessa behandlar både mellanstatliga tvister och tvister mellan individ och stat. För att en tvist ska prövas i Europadomstolen måste den ha först prövats i alla nationella domstolar som har behörighet att pröva tvisten, Europadomstolen fungerar då som en sista instans.⁵

Trots att Sverige ratificerade konventionen år 1953 så inkorporerades inte konventionen med svensk rätt förrän 1995. Detta innebär att alla artiklar under konventionen skulle gälla som lag i Sverige. Dessutom tillkom ytterligare en bestämmelse i regeringsformen 2:23 som fastslog att alla lagar och föreskrifter måste överensstämma med Europakonventionen. Huvudregeln för tolkningen av konventionen är att den inte ska stå i konflikt med andra konventionsbestämmelser och att tolkningen i sin helhet ska ge konventionen en rimlig innebörd.⁶ Europadomstolen rekommenderar att tolkningen görs med ett dynamiskt förhållningssätt dvs att man gör det *”i ljuset av samhällsutvecklingen och förändringar i*

³ Danelius. Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, s. 355ff

⁴ Ibid

⁵ Ibid

⁶ Ibid, s.50

rättsuppfattningen i konventionsstaterna".⁷ Detta innebär att tolkningen av konventionens artiklar bör ta hänsyn till det rådande samhällets konstruktioner och den samhällsutveckling som ibland kan kräva annorlunda tolkningar av konventionsbestämmelserna.

I artikel 9 i Europakonventionen om mänskliga rättigheter finner vi reglering kring tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Dessa rättigheter ter sig odiskutabla utifrån artikeln, men eftersom det föreligger en problematik kring att skapa en förutsägbarhet och ett ramverk för bland annat vilka religionsgrundade uttryck som kan ske på arbetsplatsen, så bedöms denna artikel inte kunna erbjuda ett tillfredsställande ramverk i frågan och således inte garantera alla uttryck av denna karaktär på arbetsplatsen.⁸

Även tolkningen gällande religionsfriheten i artikel 9 i konventionen följer samma linje. Friheten till religiösa manifestationer på arbetsplatsen begränsas till fall där det finns ett tydligt samband mellan religionen och handlingen (arrowsmithprincipen), och där handlingen uppfattas vara grundläggande för religionen.⁹ I bedömningen av frågan om hur långt religiös manifestation sträcker sig så finns det en begränsning avseende arbetsskyldigheten. Rättspraxis inom detta område visar att arbetstagaren har ett frivilligt val att välja mellan religiösa skyldigheter och skyldigheter i egenskap av arbetstagare med hänsyn till anställningsavtalet (principen om avtalsfrihet).¹⁰ Däremot finns det även restriktioner kring hur långt arbetsskyldigheten sträcker sig ifall den religiösa handlingen inte orsakar omfattande svårigheter för verksamheten.¹¹ Dessutom begränsas rätten till så kallade nödvändighetsåtgärder som arbetsgivaren tillåts vidta för att upprätthålla den allmänna ordningen, hälsa eller moral samt skydda andra personers fri- och rättigheter (proportionalitetsprincipen).¹²

⁷ Danelius. Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, s. 50

⁸ Van Dijk, Pieter m.fl. Theory and practice of the European convention on human rights, sid. 753

⁹ Ibid

¹⁰ Mål 8160/78

¹¹ Van Dijk, Pieter m.fl. Theory and practice of the European convention on human rights, sid. 753

¹² Europakonventionen, Artikel 9 p.2

2.2 EU-rätt

Till följd av Lissabonfördragets ikraftträdande 2009 gjordes en omstrukturering i EUs befogenheter gentemot medlemsstaterna, där exempelvis Europakonventionen samt EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna blev juridiskt bindande. I EU-stadgan finner vi rättigheten till religionsfrihet, som skyddar friheten ”att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller övertygelse genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer.”¹³ Däremot finner vi även en begränsning i denna rättighetens räckvidd i enlighet med proportionalitetsprincipen, där inskränkning på religionsfriheten endast får göras med hänsyn till samhällsintresset och/eller enskilda individers rättigheter (nödvändighetskravet).¹⁴ Både stadgan och Europakonventionen omfattar nästintill identiska rättigheter gällande religionsfrihet men med enda skillnaden att det i stadgan framgår att ett mer långtgående skydd för religionsfriheten kan tillämpas.¹⁵

Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt (FEUF) reglerar unionens befogenheter och är en grundläggande rättskälla, dvs att fördraget blir direkt tillämplig i medlemsstaterna.¹⁶ I FEUF regleras diskrimineringsförbudet där det framgår att Europaparlamentet och rådet har befogenheten att ”vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”¹⁷ i praxis från både EU-domstolen och Europadomstolen har det inte gjorts någon nämnvärd skillnad i hur diskrimineringsförbudet tillämpats.¹⁸ EG-rådets direktiv, som fungerar som ”en allmän ram för likabehandling i arbetslivet”, skyddar rätten till religionsfrihet och är bindande för den svenska staten att införliva i nationell lagstiftning.¹⁹

¹³ Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Artikel 10.

¹⁴Ibid, Artikel 52 p.1

¹⁵ Ibid, Artikel 52 p.3

¹⁶ Bernitz, U, Kjellgren, A, 2012, s. 70

¹⁷ FEUF, artikel 19

¹⁸ Nyström, B, 2011, s. 91.

¹⁹ Direktiv 2000/78/EG

Europarådet, som är en europeisk samarbetsorganisation, arbetar i huvudsak med frågor om demokrati, mänskliga rättigheter etc. Detta arbete har resulterat i en rad konventioner som exempelvis Europakonventionen som Sverige, i egenskap av medlemsstat, anslutit sig till.

²⁰Europarådets resolution 1763 fastställer att ingen individ får diskrimineras på grund av att vägra utföra eller assistera i en abort. Man hänvisar i enlighet med Europakonventionens 9e artikel till den samvetsfrihet som råder i frågan. ²¹Frågan om problematiken kring en sådan resolution, som skulle kunna innebära svårigheter för verksamheten i form av minskad vårdtillgänglighet, behandlas och besvaras utifrån resonemanget om att det ansvaret åligger arbetsgivaren fullt ut.

Dessutom bör arbetsgivaren säkerställa att patienterna informeras i god tid vid fall av abortvägran, och följaktligen tilldelas en annan barnmorska inom rimlig tid och utan besvärliga dröjsmål. ²² Denna resolution är däremot inte bindande för de anslutna staterna eftersom att Europarådet inte har några överstatliga befogenheter över dessa. ²³ Fahlbeck kommenterar betydelsen av en sådan resolution för Sverige och hävdar att den visserligen går att åberopas av arbetstagare, och gör gällande att det inte vore rimligt att anta att abortvägran i sådana fall skulle anses vara brott mot arbetstagarens förpliktelser gentemot arbetsgivaren i enlighet med avtalet. ²⁴

2.3 Diskrimineringslagstiftning

Den svenska diskrimineringslagstiftningen har som ändamål *”att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.”*²⁵

Denna lag kan på så sätt delas in i två huvudkategorier, den ena gällande motverkandet av diskriminering på arbetsplatsen och den andra gällande det förebyggande arbetet för

²⁰ Danelius. Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, s. 17.

²¹ PACE Resolution 1763, *The right to conscientious objection in lawful medical care*, artikel 1.

²² PACE Resolution 1763, *The right to conscientious objection in lawful medical care*, artikel 4 p.1-3

²³ Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 91.

²⁴ Fahlbeck. *Bed och arbeta*, s.255

²⁵ Diskrimineringslag (2008:567) 1:1

möjligheter och anpassning till de sju diskrimineringsgrunderna.²⁶ Motverkandet av diskriminering sker dels genom att förbudet mot diskriminerande handlingar och dels genom så kallade anpassningsåtgärder/aktiva åtgärder där syftet är att främja lika möjligheter för individer med olika förutsättningar.²⁷

Diskriminering kan delas in i två huvudgrupper: direkt och indirekt. Den direkta diskrimineringen består av tre rekvisit som måste uppfyllas för att en handling ska kunna klassas som diskriminerande, dessa innebär att handlingen är missgynnande, är en jämförbar situation samt att det finns ett orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och handlingen i sig. Missgynnandet innebär att den diskriminerande handlingen måste ha medfört någon typ av negativa konsekvenser för den kränkta individen, antingen i form av förlust eller i form av obehag.²⁸ EU-domstolen har slagit fast att likabehandlingsdirektivet medför en skyldighet att *”utveckla en arbetsmarknad som främjar social integration”* och att uttalanden som strider mot detta även strider mot direktivet.²⁹

Det andra rekvisitet som måste uppfyllas för att en handling ska kunna klassas som diskriminerande är den jämförbara situationen. Detta innebär att en bedömning görs om huruvida individen *”behandlats, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.”*³⁰ Inte heller inom detta rekvisit är en fysisk person nödvändig för bedömningen om individen kränkts i förhållande till annan person i jämförbar situation, utan en hypotetisk jämförelseperson räcker.³¹ Exempel på rättsfall där detta rekvisit aktualiserats är när en man nekades praktik pga att han, av religiösa skäl, inte ville ta kvinnor i hand, och där tingsrätten bedömde att en person i en jämförbar situation hade behandlats annorlunda.

Det tredje rekvisitet innebär att det måste finnas ett tydligt orsakssamband mellan handlingen och diskrimineringsgrunden. Detta rekvisit kräver att den som utfört den påstådda diskriminerande handlingen måste ha haft vetskap om diskrimineringsgrunden.³² Exempel på när detta rekvisit blivit aktualiserat är barnmorskefallet då den arbetssökande blev nekad

²⁶ Fransson. diskrimineringslagen, sid.56

²⁷ SOU 2010:7

²⁸ Fransson. Diskrimineringslagen, sid. 71

²⁹ Mål C-54/07 Firma Feryn, se även Fransson, diskrimineringslagen sid. 72

³⁰ Diskrimineringslag (2008:567) 1:4 p.1

³¹ Prop 2007:08:95 s. 487

³² Prop. 2005/06:38 s.143

anställning på grund av sin religiösa övertygelse om att inte delta i utföranden av abort.³³

Rekvisiten för indirekt diskriminering är särskilt missgynnande, jämförelse och intresseavvägning.³⁴ Det särskilda missgynnandet innebär att den negativa konsekvensen för den drabbade orsakas av ett kriterium på arbetsplatsen som framstår neutralt men missgynnar en specifik grupp. Ett exempel på när detta rekvisit aktualiserades är när en slöjbärande kvinna sades upp pga att arbetsgivaren infört en neutralitetspolicy på arbetsplatsen som innebar att inga religiösa symboler fick göras synliga på arbetsplatsen.³⁵

Rekvisiten jämförelse ställer krav på att det finns exempel på individer som både är gynnade av i en viss situation samt personer som är missgynnade, dvs att det inte är möjligt att jämföra en faktisk grupp med en hypotetisk sådan.³⁶ Det sista rekvisitet som är intresseavvägning, är uppbyggd kring den så kallade proportionalitetsprincipen.³⁷ Detta innebär att karendens bevis för att diskriminering ägt rum ställs emot svarandes bevis för att det inte vägt rum, och där bedömningen grundas i om exempelvis *”det uppställda kriteriet, ordningsregeln eller dylikt kan ha varit nödvändigt för verksamheten, och därför inte varit av diskriminerande karaktär.”*³⁸ Europadomstolen har dömt i flera fall där en intresseavvägning gjorts aktuell, med ett flertal fall där domstolen dömt att arbetsgivarens förbud eller ordningsregler stått i proportion mot konventionens syfte, och därmed inte kränkt religionsfriheten.³⁹

3. Arbetsledningsrätten

3.1 Begränsningar

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt härrör ur den så kallade *Decemberkompromissen* från 1906 mellan SAF och LO. Denna kompromiss innebar att arbetsgivare tilldelades rätten att fritt fördela arbetsuppgifterna till sina arbetstagare (arbetsgivarprerogativet)⁴⁰. Relevant i relation till religionsfriheten är att arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren möjlighet att fritt fördela dessa arbetsuppgifter så länge det faller inom arbetsskyldigheten för tjänsten, och ger även

³³ AD 2017:23

³⁴ Fransson. Diskrimineringslagen, sid. 82

³⁵ mål C-157/15

³⁶ Prop. 2007/08:95 s.490

³⁷ Fransson. Diskrimineringslagen, 2000 s. 247

³⁸ Ibid

³⁹ Mål 42393/98, & mål 44774/98

⁴⁰ Rönmar. Arbetsledningsrätten, sid.47

arbetsgivaren rätt att fritt råda över arbetets förläggning samt verkställa föreskrifter gällande klädsel och ordning på arbetsplatsen. Arbetskyldigheten begränsas däremot inte av avtalade arbetsuppgifter då dessa inte alltid är förutsägbara, utan även naturligt förekommande arbetsuppgifter för gällande yrkesgrupp och kvalifikationer.⁴¹ Detta kallas 29/29-principen och växte fram ur Arbetsdomstolen där följande gällande arbetskyldighetens omfattning fastslogs:

*"kollektivavtalsbunden arbetstagare är skyldig att mot de avtalsenliga löneförmåner, som gälla för det arbete, vari han är anställd, utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer."*⁴²

Stöd för arbetsgivarens frihet i arbetsledningsrätten är arbetstagarens lydnadsplikt, dvs att arbetstagaren är skyldig att lyda under arbetsgivaren så länge de uppgifter som tilldelas faller inom arbetskyldigheten, och även ger arbetsgivaren tolkningsföreträde vid eventuella tvister till dess att tvisten avgjorts via domstol.⁴³

Däremot är arbetsledningsrätten inte obegränsad, utan begränsas i viss mån av gällande lagar. Exempelvis ger prerogativet inte arbetsgivaren rätt att diskriminera sina arbetstagare, och har dessutom ett långtgående ansvar att aktivt förebygga risken för detta. Därutöver är alla arbetsgivare skyldiga att följa likabehandlingsdirektivet och inte missgynna arbetstagare pga etnicitet, kön, könsöverskridande identitet, trosuppfattning, funktionshinder och ålder.⁴⁴

3.2 Proportionalitetsprincipen i praxis

Till följd av Europakonventionens bestämmelser i generella termer och förespråkandet av ett dynamiskt tolkningssätt kring dessa, har det utvecklats tolkningsprinciper ur rättspraxis. En av dessa är proportionalitetsprincipen, som innebär att de åtgärder som vidtas skall stå i

⁴¹ AD 1929:29

⁴² Ibid

⁴³ Rönmmar. Arbetsledningsrätten, sid.47

⁴⁴ Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, Artikel 21

proportion till konventionens syfte. Detta innebär således att inga åtgärder från den svenska staten får inskränka på religions- och samvetsfriheten enligt artikel 9 om det inte anses *”nödvändigt för att skydda vissa intressen i ett demokratiskt samhälle”*⁴⁵ Det finns ett flertal rättsfall som behandlats i Europadomstolen där denna princip varit en betydande del i bedömningen.

I *Kokkinakis v. Grekland* dömdes han i den grekiska domstolen för så kallad proselytism, vilket innebär att man aktivt försöker värva över andra individer till den egna religionen. *Kokkinakis* åberopade en kränkning av sin religionsfrihet enligt artikel 9 i Europakonventionen och fallet prövades i Europadomstolen. Den grekiska staten grundade sitt beslut i rätten att inte utsättas för andra religioner (negativ religionsfrihet) vilket är grundläggande i ett demokratiskt samhälle, och därför bedömde man denna åtgärd vara proportionerlig i relation till syftet. Utöver att Europadomstolen dömde en fällande dom mot grekiska staten så utfärdade man ett uttalande om den negativa religionsfriheten, och dess skydd. Man förtydligade tolkningen av artikel 9 i Europakonventionen och klargjorde att även rätten att inte utsättas för annans manifestation av religion skyddas av denna artikel. Dessutom uttalade man att religionsfriheten begränsas ytterligare i länder som präglas av mångfald av åskådningar, eftersom att det kräver demokratiska samhällen bör skydda allas personliga fri- och rättigheter.⁴⁶

Samma resonemang gällande proportionalitetsprincipen och skyddet för den negativa religionsfriheten, anfördes i fallet *Dahlab v. Schweiz*. *Dahlab* var en förskolelärare i en offentlig skola (betydelse för fallet) som bar den muslimska sjalen under arbetet. Den schweiziska domstolen menade att bärandet av religiösa symboler i offentliga skolor stred mot de schweiziska principerna om jämställdhet inom utbildningsväsendet. Domstolen hävdade att bärandet av denna religiösa symbol även inskränkte på de demokratiska värderingarna om full neutralitet i det offentliga rummet, och principen om att alla individer skulle slippa påverkas eller riskera kränkas av religiösa manifestationer i läromiljön.⁴⁷ Den schweiziska domstolen gjorde en avvägning mellan upprätthållandet av principer om jämställdhet och respekt för mångfald som är grundläggande i ett demokratiskt samhälle och *Dahlabs* rätt att manifestera sin religiösa tillhörighet i form av slöja. Europadomstolens beslut låg i linje med detta

⁴⁵ Danelius. mänskliga rättigheter i europeisk praxis, sid. 53

⁴⁶ Fahlbeck. Bed och arbeta, sid. 48

⁴⁷ Fahlbeck. Bed och arbeta, sid. 54. Se även Mål 42393/98.

resonemang och anförde att inskränkningen var i enlighet med artikel 9(2) om inskränkning av religionsfriheten då den hotar/stör den allmänna ordningen i läromiljön.⁴⁸ Domstolen menar att denna åtgärd bedöms nödvändig och således proportionerlig för att upprätthålla denna ordning och hänvisade till Kokkinakis-fallet om andra individers rätt till personlig fri- och rättighet.

Leyla v. Turkiet var ett fall där en student som antagits till ett universitet i Turkiet bar muslimsk slöja men till följd av universitets bestämmelser nekades inträde till föreläsningar, utförandet av prov och rätten till handledning. Hon gjorde gällande att hennes rättigheter enligt artikel 9 i konventionen kränkts av universitetet. Enligt den turkiska domstolen så grundades beslutet i att *"Turkiet har en majoritet av muslimer med praktiserande muslimer, icke-praktiserande muslimer och icke-troende."*⁴⁹ Denna bakgrund föreföll avgörande då *"envar som vägrade att bära huvudduk då otvivelaktigt skulle betraktas som i opposition mot religion eller som icke-religiös"*⁵⁰ Detta innebär att religiös manifestation genom bärandet av synliga symboler i det allmänna rummet skulle tolkas som en kränkning mot de individer som inte bekände sig till denna religiösa ideologi, och därför störa den allmänna ordningen samt öka risken för uppståndelsen av religiöst motiverade konflikter. Europadomstolen dömde även här i enlighet med den turkiska staten och menade att universitets åtgärd var nödvändig för upprätthållandet av den allmänna ordningen och därför även proportionerlig gentemot konventionens syfte, dvs att värna om religiös mångfald och respekterandet av olika religiösa åskådningar i gemensamma miljöer.⁵¹

Även i EU-domstolen aktualiserades proportionalitetsprincipen i ytterligare ett mål gällande slöjförbud. Samira Achbita arbetade som receptionist för G4S i Belgien, där normen på arbetsplatsen var att arbetstagarna inte fick bära synliga religiösa symboler i tjänsten med hänvisning till upprätthållandet av ordning och neutralitet gentemot kunderna. Efter att Samira vägrat inrätta sig i denna oskrivna föreskrift blev hon avskedad från arbetsgivaren. Samira gjorde gällande att hon missgynnats till följd av ett diskriminerande kriterium på arbetsplatsen, och ansåg sin rätt till likabehandling enligt direktivet 2000/78.⁵² Arbetsgivaren å andra sidan gjorde gällande att någon diskriminering inte skett eftersom normen på

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ Fahlbeck. Bed och arbeta, s.61

⁵⁰ Mål 44774/98

⁵¹ Ibid

⁵² Direktiv 2000/78, artikel 1-2

arbetsplatsen gällde alla arbetstagare, och syftade inte till missgynnande av någon specifik grupp. EU-domstolen slog fast att arbetsgivaren inte brutit mot direktivet eftersom att ordningsregeln var neutralt utformad och gällde alla arbetstagare, och vid fall där denna ordningsregel inte skulle vara gällande, så skulle detta leda till omfattande svårigheter för verksamheten i dess relation till kunderna.⁵³ EU-domstolen gjorde med andra ord en avvägning mellan arbetsgivarens rätt att leda verksamheten och arbetstagarens rätt till religionsfrihet på arbetsplatsen, där arbetsgivarens rätt att slippa utsättas för omfattande svårigheter gav denne rätt att inskränka på arbetstagarens religionsfrihet.

3.3.1 Proportionalitetsprincipen i svensk praxis

Trots att det inte förekommit några rättsfall i svenska domstolar där denna princip blivit aktuell så finns det exempel från anmälningar som behandlats av diskrimineringsombudsmannen(DO), en tillsynsmyndighet vars uppgift är att säkerställa att diskrimineringslagen följs. Ett fall gällde en kvinna som av religiösa skäl ville bära niqab (en variant av slöja som täcker hela ansiktet förutom ögonen) under sin utbildning men blev förbjuden av skolan på grund av en allmän riktlinje från Skolverket om att inga plagg som täcker ansiktet får bäras i skolmiljön, eftersom att det bl.a orsakar kommunikationssvårigheter. Ärendet anmäldes till DO som tog ställning till huruvida denna riktlinje inskränkte på elevens religionsfrihet samt vilka anpassningar som vore rimliga att kräva från skolan för att möjliggöra en fullgjord utbildning för eleven.⁵⁴

Diskrimineringsombudsmannens beslut i frågan grundades i att ett sådant generellt förbud strider mot diskrimineringslagen, och att denna typ av riktlinjer inte får överskrida vad som är mer än nödvändigt för att kunna genomföra utbildningen, förbudet måste med andra ord stå i proportion med vad som är nödvändigt för att upprätthålla goda kommunikationsmöjligheter i skolmiljön. Eftersom att eleven inte kunde bli avstängd av skolan i väntan på beslut från DO, kunde hon fullgöra sin utbildning via anpassningsåtgärder från skolan, och fallet togs aldrig vidare till domstol.⁵⁵

⁵³ Mål C-157/15

⁵⁴ Berg. En avslöjande skola, sid.14ff. se även ANM 2009/103

⁵⁵ Ibid

3.2 Arrowsmith-principen i praxis

Arrowsmith-principen innebär att det måste finnas ett starkt samband mellan den religiösa föreskriften och individens manifestation av denna. I fallet *Arrowsmith v. Storbritannien* var det en pacifist som delade ut flygblad till engelska soldater med syfte att övertyga dem om att inte tjänstgöra i kriget i Nordirland.⁵⁶ I Europakommissionen blev en av rättsfrågorna om hur ordet ”sedvänja” i artikel 9 skulle tolkas och bedömas. Resonemanget som följde var att det måste göras en tydlig distinktion mellan en handling som är ett centralt innehåll inom en religiös övertygelse och en handling som är motiverad av övertygelsen. Eftersom att varken innehållet i flygbladen eller handlingen i sig kunde anknytas till det centrala innehållet i den pacifistiska tron så bedömde Europakommissionen, enligt vad som kom att kallas Arrowsmith-principen, att ingen kränkning av religionsfriheten skett.⁵⁷ Argumentationen för detta rekvisit låg i att begränsa risken för att obegränsat med handlingar utförs med åberopandet av religionsfriheten enligt artikel 9, och därför bjuder in handlingar som har väldigt svag anknytning till den religiösa tron.⁵⁸

I *Karaduman v. Turkiet* var det en kvinnlig student som inför sin examen skulle fotograferas. På grund av att universitetet uppställt en intern policy om att förbjuda studenter ifrån att fotograferas med slöja så nekades hon detta. Karaduman hävdade att detta kränkte hennes religionsfrihet och stämde universitetet med dessa grunder. Efter att den turkiska domstolen dömde att universitetets policy, i egenskap av ett lärosäte i ett sekulärt samhälle, rättfärdigade förbudet mot fotografering med slöja så överklagades domslutet till Europakommissionen. Väl där bedömde kommissionen att ingen kränkning gjorts av religionsfriheten då bärandet av slöja inte ansågs vara ett tillräckligt centralt innehåll i Karadumans religiösa övertygelse, och förklarade att artikel 9 endast skyddar de handlingar som är nära förbundna med den religiösa övertygelsen, trots att Karaduman klargjort att *”bärandet av sjal var nödvändigt eftersom det är oförenligt med hennes utövning av sin religion”*.⁵⁹

⁵⁶ Mål 29107/95

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Ibid

⁵⁹ Fahlbeck. *Bed och arbeta*, sid. 45

Även olovlig frånvaro/flexibla arbetstider har ställts i ljuset för bedömningen av sambandsrekvisitet. I fallet *Kosteski v. Makedonien* krävde Kosteski ledighet från arbetet under de muslimska högtiderna med grund i att detta var en central del i sitt religiösa utövande som muslim. Arbetsgivaren avlog denna begäran och gjorde således ett löneavdrag vid de tillfällen Kosteski uteblev från arbetet. Grunden för arbetsgivarens beslut låg i misstänksamheten om Kosteskis egentliga religiösa tro, då han var registrerad kristen. I Europadomstolen behandlades rättsfrågan likt *Leylas* och *Karadumans* fall om huruvida handlingen, i detta fall frånvaron i arbetet, var tillräckligt nära förbunden religionen för att uppfylla sambandsrekvisitet, och således även skyddas av artikel 9 i konventionen. Eftersom att domstolen misstänkte att Kosteski inte var muslim, och således inte heller var nödvändigt för honom att vara ledig under muslimska högtider så gjorde man bedömningen att sambandsrekvisitet inte var uppfyllt. Fahlbeck kommenterade domslutet med att artikel 9 (1) uttryckligen ger skydd för individen att utöva sin religiösa tro genom gudstjänst, och att domslutet således *”kan synas strängt mot den enskilde”*.⁶⁰

3.3.1 Arrowsmithprincipen i svensk praxis

I Sverige har vi haft ett fall där Arrowsmithprincipen aktualiserats, och domstolen tagit ställning till frågan om en religiöst motiverad handling är tillräckligt nära förbunden den religiösa övertygelsen att kunna skyddas under religionsfriheten. En religiös man skulle genomföra sin praktik via ett arbetsmarknadspolitiskt program i samarbete med Arbetsförmedlingen. Han tilldelades en praktikplats hos ett företag och skulle träffa arbetsgivaren för första gången innan praktiken tog vid.⁶¹ När dem möttes vägrade mannen att skaka hand med hänvisning till sin religiösa övertygelse som muslim att inte ta kvinnor i hand, istället bugade han med handen på bröstet. Detta ledde till att den praktiksökande mannen nekades praktik hos det aktuella företaget med hänvisning till sin vägran att ta i hand. Mannen anmälde sedermera Arbetsförmedlingen för diskriminering medan arbetsförmedlingen gjorde gällande att en annan sökande skulle ha behandlats likvärdigt i en sådan situation, oberoende av religiös tillhörighet.⁶²

Tingsrätten gjorde gällande att det av situationen framkom tydligt att mannen till följd av sin

⁶⁰ Fahlbeck. *Bed och arbeta*, sid. 72

⁶¹ Mål T 7324-08

⁶² *Ibid*

religiösa övertygelse inte kunde ta kvinnor i hand, och därför ansågs grunden till nekandet av praktikplats ha varit mannens religiösa tillhörighet. Tingsrätten bedömningen att en annan person i en jämförbar situation, som inte skulle kunna ta kvinnor i hand, skulle behandlats annorlunda. ⁶³Fahlbeck kritiserade domslutet i detta fall med hänvisning till tidigare domar i Europadomstolen där det förekommit fall där arbetstagaren haft *”uppenbara och genuint religiösa skäl för sin vägran”* men ändå ansetts inte varit tillräckligt nära förbundet med den religiösa övertygelsen för att skyddas av religionsfriheten. ⁶⁴

Han för vidare resonemang om att skillnaden mellan den svenska tillämpningen av arrowsmithprincipen, och Europadomstolens tillämpning av densamma, är att det i svensk diskrimineringslagstiftning inte föreligger något sambandskrav *”mellan en lagskyddad fri- och rättighet och en påstådd diskriminering”*.⁶⁵ Sverige har således, enligt Fahlbeck, lägre krav på ett starkt samband mellan den religiösa övertygelsen och den religiöst motiverade handlingen, där Europadomstolen kräver ett mycket starkare samband mellan dessa för att handlingen ska skyddas av religionsfriheten. ⁶⁶

3.4 Principen om avtalsfrihet

Principen om avtalsfrihet grundar sig i arbetstagarens fria vilja att ingå avtalsförpliktelser och har fungerat som bedömningsgrund i många av Europadomstolens förklaranden. En av dessa är fallet Ahmad v. Storbritannien där han arbetade som en muslimsk lärare i en offentlig skola. ⁶⁷Ahmad krävde ledighet varje fredag av sin arbetsgivare, med hänsyn till sin religiösa plikt att som muslim genomföra gudstjänst i moské. Ahmad hade fått denna begäran beviljad av tidigare personalansvarig och tilläts arbeta med flexibel arbetstid en gång i veckan, däremot hade inte nuvarande arbetsgivare blivit varse om detta vid anställningstillfället. Kommissionen förklarade att skolan inte kränkt Ahmads religionsfrihet genom att respektera avtalsförpliktelserna mellan parterna, där flexibel arbetstid inte var överenskommet. ⁶⁸ Kommissionen ålade därför Ahmad som yrkesverksam ansvaret att inte ingå avtalsförpliktelser med risk att medföra en arbetskyldighet som således krockar med

⁶³ Ibid

⁶⁴ Fahlbeck. Bed och arbeta, sid. 90

⁶⁵ Fahlbeck. Bed och arbeta, sid.176

⁶⁶ Fahlbeck. Bed och arbeta, sid. 177

⁶⁷ Mål 8160/78

⁶⁸ Ibid

individens religiösa förpliktelser.⁶⁹ Kommissionen lade i sin bedömning stor vikt vid att Ahmad inte informerat arbetsgivaren om detta önskemål vid avtalstillfället, vilket gör att det ingångna avtalet stryker hans religionsfrihet på arbetsplatsen.

Liknande resonemang fördes i målet Yanasik v. Turkiet där den turkiske militärsoldaten blev förbjuden att utföra sina religiösa förpliktelser såsom böneritualer i det offentliga rummet och stort engagemang hos muslimska rörelser. Europadomstolen behandlade rättsfrågan om det förelåg ett ansvar vid avtalsförpliktelsen, och förde resonemanget att militärsoldaten frivilligt anslutit sig till akademien och bör anses ha gjort detta med vetskapen om en begränsning av möjligheten att utföra religiösa förpliktelser. En kränkning av artikel 9 bör därför inte anses föreligga i detta fall.

Det kan däremot även föreligga fall där arbetstagaren inte möjligen kan anses skyldig att framföra sina religiösa önskemål till arbetsgivaren vid avtalstillfället, och därmed skydda sin religionsfrihet via avtalsförpliktelsen. Så var fallet i Stedman v. Storbritannien där hon arbetade på en resebyrå ett antal år innan det gjordes en ändring i förläggningen av arbetstiderna, vilket medförde att Stedman skulle bli tvungen att arbeta söndagar, något hon inte kunde göra i egenskap av sin kristna tro.

I detta fall berörde inte kommissionen rättsfrågan gällande kränkning av religionsfriheten, utan menade istället att det rörde sig av arbetsvägran gentemot förpliktelsen att respektera arbetstiderna. Kommissionen förklarade således att uppsägning som föranledde schemaändringen inte kunde bedömas som oskälig då beslutet inte grundade sig på Stedmans religiösa tillhörighet, utan enbart oförmågan att göra sig tillgänglig på de angivna arbetstiderna. Hennes arbetskyldighet till följd av det ingångna avtalet begränsade hennes religionsfrihet på arbetsplatsen. Fahlbeck framförde kritik mot detta domslut då han menade att Stedman inte *”tagit arbetet i vetskap om att söndagsarbete förelåg som en reguljär företeelse”*.⁷⁰ Arbetsgivaren borde enligt honom ha tagit hennes önskemål i beaktning och gjort en schemaändring för att anpassa sig till detta, då hon ingick avtalsförpliktelsen med utgångspunkten att söndagsarbete inte skulle förekomma.

⁶⁹ Ibid

⁷⁰ Fahlbeck. Bed och arbeta, sid. 48

3.4.1 Principen om avtalsfrihet i svensk praxis

Principen om avtalsfrihet innebär den rätt arbetstagare och arbetsgivare har att i samförstånd besluta om anställningens utformning och upplägg. Detta innebär att arbetskyldigheten och arbetets förläggning kan regleras mellan parterna så länge det överenskomna inte strider mot gällande kollektivavtal eller god sed mot arbetsmarknaden. Det är med andra ord möjligt för arbetsgivaren att utesluta vissa arbetsuppgifter som strider mot arbetstagarens religionsfrihet och därför också ändra arbetstagarens arbetskyldighet.⁷¹ Begränsningarna i vilka arbetsuppgifter som kan avtalas bort ligger i verksamhetens beskaffenhet, och de lagar och föreskrifter som verksamheten är underordnad. Exempelvis kan en arbetsgivare inte avtala bort skyldigheten för arbetstagaren att bistå patienter med viss typ av information, eller inte medverka i vissa medicinska ingrepp som kan leda till svårigheter för verksamhetens personal i övrigt.⁷²

Resonemanget kring principen om avtalsfrihet aktualiserades i ett fall från Arbetsdomstolen 1986. Detta gällde en spårvagnsförare som i tjänsten avsåg att bära turban som huvudduk, vilket gav upphov till frågan om han med hänsyn till sin arbetskyldighet hade rätt att frånga de ordinära uniformreglerna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren valde att omplacera honom tillfälligt till en tjänst i ett bussgarage, med enklare servicearbeten och med bibehållen lön till följd av samma kollektivavtalsområde som tidigare tjänst. Enligt arbetsgivaren fanns möjligheten för arbetstagaren att välja att inte bära turban och återgå till sin tidigare tjänst. Arbetstagaren gjorde däremot gällande att han inte informerades om att omplaceringen var tillfällig och bedömde därför att det gjorts en stadigvarande förflyttning. Arbetstagaren menade därför att han omplacerats till en tjänst utanför sin arbetskyldighet och har därför diskriminerats på grund av sin religiösa övertygelse.⁷³

Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att arbetsgivaren uppfyllt sin skyldighet att anpassa sig till arbetstagarens situation och därför även omplacerat honom till en tjänst där han inte behöva inställa sig till de gällande klädselreglerna för spårvagnsförare. Således föll det inom arbetstagarens arbetskyldighet att godta omplaceringen och fullgöra sin plikt i enlighet med det gällande anställningsavtalet. Skyldigheten som arbetstagare att utföra de arbetsuppgifter som åligger en som anställd väjde alltså tyngre än rättigheten att manifestera religionen via

⁷¹ Zillén. Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet, sid. 72

⁷² Zillén. Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet, sid. 72

⁷³ AD 1986:11

klädsel.⁷⁴

I ett senare turbanfall gjordes en annorlunda bedömning av Tingsrätten där fallet gällde en vakt för Stockholms lokaltrafik som ville bära turban i kombination med bestämmelsen om uniform för arbetstagarna i tjänsten, men som omplacerades till en tjänst där detta inte var ett krav. Arbetstagaren hänvisade till sin rätt att fullgöra sin religiösa plikt att bära turban på arbetsplatsen och menade att en inskränkning på denna rättighet skulle bedömas som diskriminering, då en annan arbetstagare i jämförbar situation hade behandlats annorlunda.⁷⁵

Arbetsgivaren svarade att uniformen var nödvändig för alla arbetstagare i och med att det krävdes en tillgänglighet av personalen på lokaltrafiken att stå till förfogande för allmänheten, och att uniformbärandet skulle påskynda igenkänningen av personalen. Det åligger därför arbetstagaren en skyldighet att underlätta för allmänheten att snabbt kunna identifieras och uppfattas som personal hos bolaget, och ger därmed även arbetsgivaren rätt att kräva fullgörande av denna regel.⁷⁶

Tingsrätten gjorde bedömningen att arbetsgivarens beslut om omplacering var ogiltig och stred mot god sed på arbetsmarknaden. Domslutet grundades i att en omplacering till följd av ovan nämnda skäl inte låg inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt och därmed var arbetstagaren inte skyldig att inställa sig i omplaceringen med hänsyn till sitt anställningsavtal.⁷⁷Fahlbeck kommenterar domstolarnas olika bedömningar och förklarar olikheten genom att Sverige, under tiden då första målet behandlades, inte hade anslutit sig till Europakonventionen och därmed inte var juridiskt bundna till denna. Dessutom menar Fahlbeck att Sveriges diskrimineringslagstiftning under tiden för första målet inte var lika skyddande för religiös manifestation i arbetslivet och därför skulle ett sådant fall med nuvarande uttömmande lagstiftning ha bedömts likvärdigt som fallet vid tingsrätten.⁷⁸

Frågan om arbetsgivarens rätt att fritt fördela arbetsuppgifter som ryms inom arbetsskyldigheten behandlades även vid ett senare tillfälle i arbetsdomstolen år 2005. Fallet

⁷⁴ Ibid

⁷⁵ T 3-107-86

⁷⁶, T 3-107-86

⁷⁷ Ibid

⁷⁸ Fahlbeck. Bed och arbeta, s. 521

gällde en aktiverare på ett vårdboende som vägrade delta i julfiranden med hänsyn till sin religiösa tro som Jehovas vittne, vilket sedermera ledde till att hon fråntogs tjänsten som aktiverare. Till följd av detta menade hon att hon diskriminerats på grund av sin religiösa övertygelse eftersom att en icke-religiös aktiverare i en jämförbar situation hade behandlats annorlunda. Arbetsgivaren hävdade att i tjänsten som aktiverare så ingår det inom ramarna för arbetskyldigheten att delta i dessa aktiviteter och en vägran att utföra dessa uppgifter ger skäl för frångående av tjänsten.⁷⁹

Arbetsdomstolen dömde att en diskriminering inte skett med resonemanget om att uppsägningen grundades på arbetsvägran av aktiveraren, och inte hade något samband med hennes religiösa tillhörighet. Aktiverarens motivering bakom sin arbetsvägran blir därför i detta fall meningslös i och med att hon inte respekterade den arbetskyldighet som åligger henne som aktiverare, och som därför också ger arbetsgivaren rätt att fördela dessa arbetsuppgifter till henne.⁸⁰

3.5 Barnmorskefallet

Detta rättsfall handlade om barnmorskan Ellinor som sökte anställning hos tre olika arbetsgivare inom ett landsting. Efter att ha informerat samtliga arbetsgivare om att hon, av religiösa skäl, inte kunde medverka vid abort blev hon nekad anställning. Landstingets motivering låg i att det ligger inom arbetskyldigheten för barnmorskor som yrkesgrupp att kunna medverka vid abort, och att en vägran att utföra denna typ av arbetsuppgifter ger skäl för att neka anställning. Dessutom kunde man inte rimligen genomföra anpassningsåtgärder åt barnmorskan utan att utsätta verksamhetens personal för omfattande arbetsbelastning. Ellinor däremot, menade att det låg i hennes religionsfrihet att kunna avstå ifrån att utföra arbetsuppgifter som strider mot sin religiösa övertygelse, och att landstinget inskränkt på denna rättighet och därmed indirekt diskriminerat henne genom detta uppställda kriterium.

När anmälan gjordes till DO konstaterade dessa att landstinget inte diskriminerat Ellinor med grund i att kravet på att kunna medverka och utföra aborter var nödvändigt för den allmänna ordningen, både vad gäller kollegornas arbetsbelastning men även för patientsäkerheten.

⁷⁹ AD 2005:21

⁸⁰ AD 2005:21

⁸¹Ellinor överklagade DOs beslut till Tingsrätten, där frågan om artikel 9 i Europakonventionen behandlades djupare. Tingsrätten dömde att *”Ett sådant aktivt utövande av religionsfriheten berör på ett tydligt sätt andra individers mänskliga rättigheter och skapar särskilda svårigheter i organiserandet av arbetet.”* ⁸²Man tog med andra ord i beaktande den negativa religionsfriheten med hänsyn till andra kollegor på arbetsplatsen som skulle bli tvungna att utstå högre arbetsbelastning genom att Ellinor inte kunde medverka i abort.

Därutöver argumenterade Tingsrätten för att Ellinor hade valmöjligheten att inte ingå avtalet med arbetsgivaren om hon upplevde att arbetsvillkoren stred mot hennes religiösa övertygelse, vilket gör att hon i detta fall inte fått utstå något tvångsingripande från arbetsgivarens sida. ⁸³ Domen överklagades till Arbetsdomstolen där man återigen tog upp frågan om arbetsgivaren brutit mot artikel 9 i Europakonventionen och gjort sig skyldiga till direkt diskriminering. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att det var pga Ellinors *”yrkesmässiga begränsningar”* som anställningen nekades och inte hennes religiösa övertygelse. ⁸⁴ Arbetsdomstolen behandlade även frågan om indirekt diskriminering, dvs om kravet på att kunna medverka vid aborter var nödvändigt för att upprätthålla den allmänna ordningen. Domstolen dömde att *”abortverksamheten är en integrerad del av kvinnoklinikernas verksamhet som berör flera avdelningar och att arbetet är organiserat på sådant sätt att en barnmorska måste vara beredd att arbeta på samtliga dessa avdelningar”*. ⁸⁵ Detta innebär att arbetsgivaren hade ett berättigat syfte med kriteriet och har därför inte gjort sig skyldig till indirekt diskriminering.

Det har framförts kritik mot arbetsdomstolens dom, bland annat av Reinhold Fahlbeck. Kritiken har delvis riktat mot att kravet på lagstöd för nekandet av anställningen inte uppfyllts. Fahlbeck menar att Sverige redan har en abortlagstiftning som skyddar barnmorskor ifrån att behöva utföra abort med hänsyn till sin religion, och att denna återfinns i Abortlagen § 4 där det tydliggörs att endast legitimerade läkare har rätt att utföra dessa medicinska ingrepp. Fahlbeck kritiserar därför att Arbetsdomstolen använde sig av Socialstyrelsens

⁸¹ DO-beslut 2014-04-10 ANM 2014/12

⁸² T 1781-14

⁸³ T 1781-14

⁸⁴ AD 2017:23

⁸⁵ Ibid

tolkning av denna lag för att argumentera för arbetsgivarens rätt att fördela assisterandet i dess medicinska ingrepp mellan befintlig personal, i syfte att öka patientsäkerheten. Han menar även att denna typ av resonemang kring lagstöd inte skulle uppfylla kravet om fallet prövades i Europadomstolen.

Därutöver menar Fahlbeck att Landstingets nekande av anställning inte hade ett berättigat syfte, då förarbetena till abortlagen skyddar personal som av religiösa skäl inte vill medverka vid abort, och där arbetsgivaren har ansvar att ta hänsyn till dessa önskemål.⁸⁶ Dessutom hävdar han att ett sådant krav av arbetsgivaren inte står i enlighet med Europadomstolens proportionalitetsbedömning, där en åtgärd som inskränker på religionsfriheten endast kan bedömas som nödvändig ifall alla andra rimliga anpassningsåtgärder är uteslutna, anpassningsåtgärder som Fahlbeck menar är fullt rimliga med tanke på att barnmorskorna endast kan assistera i ingreppen, och inte utföra dem. Slutligen kritiserar han att AD inte behandlade Europarådets resolution 1763 i sin bedömning, där rätten för personalen att inte behöva medverka vid abort (samvetsklausul) tydligt regleras.

Kavot Zillén, forskare vid Stockholms Universitet, är av annorlunda åsikt och menar att rätten till religiös manifestation inom hälso- och sjukvården begränsas dels av den allmänna hälsan som skyddsintresse dvs patientens rätt till tillfredsställande vård, men även risken av att vårdvägran ”medför konsekvenser för övrig personal, i form av ökad arbetsbelastning eller tillkomna arbetsuppgifter”.⁸⁷ Zillén menar därför att det vårdvägran med hänsyn till den religiösa övertygelsen varken skyddas eller förbjuds av den svenska lagen, utan snarare bör en intresseavvägning göras vid varje enskilt fall. Arbetsgivaren skulle därför enligt Zillén endast vara skyldig till anpassningsåtgärder vid de fall då det är möjligt i verksamheten att fortfarande erbjuda tillfredsställande vård för patienterna utan att utsätta övrig personal för hög arbetsbelastning.⁸⁸

⁸⁶ Prop. 1974:70 s. 77

⁸⁷ Zillén. Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet, sid. 305

⁸⁸ Ibid

4. Analys

4.1 Var går gränsen mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten enligt principerna?

Det kan konstateras att arbetsgivarens rätt att fritt fördela arbetsuppgifter, i kombination med den breda arbetsskyldighet som åligger arbetstagaren, är väldigt utsträckt samtidigt som utrymmet för religionsfrihet i arbetslivet är ytterst begränsat.

I exempelvis proportionalitetsbedömningen kan vi urskilja ett omfattande skydd för allmänhetens negativa religionsfrihet. I fallet *Kokkinakis v. Grekland* fastslog Europadomstolen att rätten till religiös manifestation begränsas tydligt av rätten att inte behöva utsättas för denna manifestation. Balansgången mellan den positiva och den negativa religionsfriheten verkar således ojämn, då den negativa religionsfriheten fått företräde i majoriteten av Europadomstolens domar. Ett annat exempel på detta är *Dahlab v. Schweiz* där bärandet av slöja inskränkte elevernas rätt att inte utsättas för religion i läromiljön, samt *Leyla v. Turkiet* då religiösa uttryck i skolmiljön även här bedömdes störa den allmänna ordningen samt provocera icke-religiösa elever till konflikter.

Möjligheten för arbetsgivaren, med grund i skyddet för den allmänna ordningen, sträcker sig även till bemötandet av kunder. I det belgiska fallet som togs upp i EU-domstolen hade arbetsgivaren rätt att förbjuda bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen med hänsyn till neutraliteten gentemot kunderna, och där domstolen till och med gjorde bedömningen att religiösa symboler på arbetsplatsen kunde medföra omfattande svårigheter för verksamheten. Nödvändighetskravet som ställs i Europakonventionen artikel 9:2 har i Europadomstolens praxis visat sig ha en arbetsgivarvänlig tolkning, där arbetsgivaren ges relativt stor frihet att resonera kring vilka uttryck och vilka situationer som riskerar störa den allmänna ordningen på arbetsplatsen.

Dessa situationer behöver inte vara mer än hypotetiska för att arbetsgivaren ska kunna hänvisa till upprätthållandet av den allmänna ordningen, i varken *Leylas* eller *Samiras* fall ledde slöjbärandet till varken konflikter mellan studenterna på universitet eller till klagande kunder i hotellet utan endast resonemanget om denna risk är tillräckligt för att den negativa religionsfriheten ska få företräde. Detta begränsar således den positiva religionsfriheten.

Dessutom sträcker sig arbetsledningsrätten längre än sedvänjor och handlingar som är motiverade av religion, där denna rätt endast begränsas vid fall där handlingarna är mycket nära förbundna religionen. Detta sambandskrav har prövats ett flertal gånger av Europadomstolen, där bedömningen gjorts att varken religiöst motiverad klädsel eller ledighet pga religiös högtid räknas som handlingar tillräckligt nära förbundna religionen. Det ryms således inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att besluta om klädselregler med hänsyn till upprätthållandet av den allmänna ordningen, samt möjligheten att förlägga arbetet utifrån verksamhetens behov utan hänsyn till religiöst motiverade anspråk om ledighet.

I svensk domstol har man däremot gjort en annorlunda bedömning av arbetsgivarens ledningsrätt, där sambandsrekvisitet inte bedömts lika strängt som i Europadomstolen. Tingsrätten gjorde bedömningen att religionsfriheten skyddas när den religiöst motiverade handlingen ligger till grund för nekandet av praktik. Tingsrättens domslut kritiserades däremot av Fahlbeck då han ansåg att Sverige tillämpat ett alltför svagt sambandskrav, och där Europadomstolen inte skulle gjort bedömningen att denna handling skyddas av religionsfriheten.

Principen om avtalsfrihet har begränsat skyddet för religiöst motiverade anspråk, och bistått arbetsgivaren med möjligheten att frigöra sig från anpassningsåtgärder med hänsyn till anställningsavtalet. Europadomstolen gör bedömningen att anspråk om flexibla arbetstider pga utförande av gudstjänst, böneritualer eller religiösa helgdagar inte skyddas av religionsfriheten. Arbetsgivaren ges således rätt att hänvisa till den arbetsskyldighet som medföljer frivilligt ingångna avtal. Vid fall där verksamhetens behov kräver ändringar av arbetstider tillåts arbetsgivaren begränsa religiösa anspråk ytterligare till förmån för dessa verksamhetsförändringar.

Arbetsskyldigheten gäller även vanligt förekommande uppgifter inom yrkesgruppen, men inte åtgärder som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Detta innebär att om arbetstagaren kan fullgöra sin religiösa plikt (ex. bära turban) och samtidigt uppfylla kraven för uniformklädsel så ska detta anses som en skälig anpassningsåtgärd, och därmed skyddas av religionsfriheten.

4.1.1 Vilka förutsättningar ges barnmorskefallet inför Europadomstolen?

Europadomstolen kan komma att ta ställning till hur proportionalitetsprincipen ska tillämpas vid dessa fall, och hur pass begränsad arbetsgivarens utrymme för att fritt fördela arbetsuppgifter ska vara. Väger domstolen in hur andra konventionsstater skyddat friheten att inte behöva medverka vid abort kan sannolikheten för en fällande dom öka markant. En annan juridisk frågeställning som kan påverka balanspunkten mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten är var Europadomstolen sätter gränsen för skyldigheten till anpassningsåtgärder. I tidigare domar där proportionalitetsprincipen behandlats har arbetsledningsrätten vägt tyngre än arbetstagares anspråk om att avstå vissa arbetsuppgifter. Arbetsgivarens beslut om vilka religiösa uttryck som stör den allmänna ordningen, och/eller orsakar omfattande svårigheter för verksamheten, har respekterats i domsluten.

Däremot innefattar proportionalitetsprincipen även ett nödvändighetskrav, som Fahlbeck menar inte uppfyllts av arbetsdomstolen. Europadomstolen skulle således kunna göra bedömningen att arbetsgivaren inte gjort en adekvat proportionalitetsbedömning där man sett över möjligheten för anpassade arbetsuppgifter hos de specifika klinikerna. På frågan om huruvida nödvändighetskravet är uppfyllt skulle en bedömning kunna göras i relation till hur klinikerna är konstruerade i Sverige, då Europadomstolen tar hänsyn till att olika stater kan ha olika konstruktioner. Detta blir relevant för att bedöma hur stor möjlighet arbetsgivaren har att faktiskt anpassa tjänsten med hänsyn till barnmorskor som inte kan delta i abortrelaterad vård. Med tanke på att endast yrkeslegitimerade läkare kan utföra ingreppen medan barnmorskorna endast assisterar i denna process, så kan detta förbättra Ellinors förutsättningar för att Europadomstolen gör bedömningen att klinikerna i detta fall kunde ha genomfört en situationsanpassad lösning. Detta skulle innebära att arbetsgivarens ovilja till anpassningsåtgärder inte uppfyllt nödvändighetskraven för att inskränka på religionsfriheten, och skulle inte hålla som ett undantag enligt artikel 9 i Europakonventionen.

5. Slutsats och personlig reflektion

Slutligen kan vi konstatera att arbetsledningsrätten är betydligt starkare än skyddet för religionsfriheten. Arbetsgivaren ges relativt stort utrymme att förbjuda religiösa symboler med hänsyn till den negativa religionsfriheten samt upprätthållandet av den allmänna ordningen. Denna möjlighet begränsas inte endast av den interna verksamheten utan sträcker sig även till ordningsregler och neutralitetspolicys gentemot kunderna. Arbetsledningsrätten sträcker sig även längre än skyddet för religiöst motiverade handlingar och sedvänjor, och begränsas endast vid fall då dessa anses mycket nära förbundna religionen. Utdelning av flygblad med uppmaning till pacifism, bärande av slöja samt ledighet pga gudstjänst har inte bedömts vara tillräckligt nära förbundna religionen.

Principen om avtalsfrihet har inneburit en ytterligare begränsning av religionsfriheten. Arbetsgivarens rätt att förlägga arbetstider efter verksamhetens behov har i praxis begränsat möjligheten för arbetstagare att utföra gudstjänst, böneritualer eller medverka i religiösa helgdagar. Praxis från Europadomstolen har även visat att vid fall där arbetstidens förläggning inte beslutas ingående under anställningstillfället, så har arbetsgivaren trots det möjlighet att inskränka religionsfriheten i syfte att tillgodose verksamhetens behov. Arbetsledningsrätten begränsas däremot av åtgärder som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Ett exempel på detta var turbanfallet där arbetstagaren kunde kombinera uniformklädsel med turban, och där arbetsgivaren hade skyldighet till denna aktiva åtgärd så länge föreskrifterna för uniformklädsel upprätthölls.

Principen om avtalsfrihet har begränsat skyddet för religiöst motiverade anspråk, och bistått arbetsgivaren med möjligheten att frigöra sig från anpassningsåtgärder med hänsyn till anställningsavtalet. Europadomstolen gör bedömningen att anspråk om flexibla arbetstider pga utförande av gudstjänst, böneritualer eller religiösa helgdagar inte skyddas av religionsfriheten. Arbetsgivaren ges således rätt att hänvisa till den arbetsskyldighet som medföljer frivilligt ingångna avtal. Vid fall där verksamhetens behov kräver ändringar av arbetstider tillåts arbetsgivaren begränsa religiösa anspråk ytterligare till förmån för dessa verksamhetsförändringar.

Arbetskyldigheten gäller även vanligt förekommande uppgifter inom yrkesgruppen, men inte åtgärder som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Detta innebär att om arbetstagaren kan fullgöra sin religiösa plikt (ex. bära turban) och samtidigt uppfylla kraven för uniformklädsel så ska detta anses som en skälig anpassningsåtgärd, och därmed skyddas av religionsfriheten.

Jag ser en problematik i balansen mellan att skapa ett samhälle där vi både tillåter religiös frihet att praktisera religionen med dess fundamentala regler om exempelvis särskild klädsel men samtidigt värna om den negativa religionsfriheten. Europadomstolen har i mycket större mån värnat om den negativa religionsfriheten och således har konsekvensen av religiösa uttryck på arbetsplatsen renderat i skäliga uppsägningar från arbetsgivaren. I exempelvis fallet *Leyla v. Turkiet* gör Europadomstolen gällande att religionsfriheten måste begränsas för att kunna skapa tolerans mellan oliktyckande grupper. Hur ska man argumentera för att artikel 9 skyddar manifestation av religiösa uttryck överhuvudtaget, om inte dess syfte är att värna om en tolerans för alla individers rätt att praktisera sin religion, och tolerans och förståelse för religiösa uttryck även i det offentliga rummet. Europadomstolen bör klargöra hur religiös manifestation ska skyddas i det offentliga rummet samtidigt som man tillåter inskränka dessa uttryck pga av ”potentiella konflikter mellan studenter” som man gjorde i *Leyla*-fallet.

Vi ser även gällande *Arrowsmith*-principen att kommissionen och Europadomstolen gör en väldigt avgränsad bedömning av vilka religiösa handlingar som kan antas vara nära förbundna med den religiösa tron centrala innehåll. I både *Leylas* och *Karadumans* fall bedömde man att bärandet av slöja, en obligatorisk klädsel inom den islamiska tron, inte var tillräckligt nära förbundet med religionen för att skyddas av artikel 9, detta till trots *Leylas* förklaring om att klädseln var en central och obligatorisk del av hennes religiösa tro. Den diskussion som uppstår i dessa fall är vad bedömningen ska grundas i när man ska besluta om vilka handlingar som är tillräckligt förbundna religionen för att skyddas? Att arbetstagarna själva hävdar detta tas inte i anspråk i domstolen, inte heller görs en skiljelinje om obligatoriska och valbara religiösa handlingar inom den specifika religionen.

Rättigheten för arbetstagaren att vid anställningstillfället kunna avtala om att utesluta specifika arbetsuppgifter som strider mot den religiösa övertygelsen, finner jag inte som en

rättighet utan snarare ett hinder för religiöst övertygade arbetssökande att slå sig in i arbetsmarknaden. Detta exemplifierades i barnmorskefallet när arbetssökandens begäran om att inte behöva medverka vid abort gav arbetsgivaren rätten att hänvisa till arbetsskyldigheten och därmed neka anställning, någonting som kanske inte hade blivit aktuellt om barnmorskan inte delgett denna information vid anställningstillfället. Däremot kunde vi se i Stedman-fallet att arbetsledningsrätten sträcker sig långt över den ursprungligt avtalade schemaförläggningen, där Stedman ursprungligen inte avtalat om att utföra arbete på söndagar men ändå fick inrätta sig i detta till följd av verksamhetsförändringar efter anställningsavtalets ingående.

Abstract

This essay examines the intersection between the managerial right to freely assign and allocate work tasks and the individual right to manifest his or her religion. The employer has, within the scope of the managerial prerogative, the right to manage the business with regard to areas such as the organization of working hours, allocation of work tasks and internal policies. However, this right is restricted by EU-regulations, the European convention on human rights and Swedish national regulations on the matter.

The opposing interests between the employer and the employee have been evaluated in several cases in the European Court. The essay specifically examines the principles of interpretation such as the proportionate equation, the arrowsmith-principle and the principle of optional agreement. These principles have been fundamental in the rulings of the cases and give therefore a comprehensive understanding of the balance point between the managerial prerogative and the freedom of religious manifestation. The result showed that the protection of religious freedom is severely restricted whereas the employer is allowed to freely manage the workplace, as long as the measures are proportionate to maintain a democratic society, public safety and protection of others.

Keywords: Religious freedom, managerial prerogative, principles of interpretation, discrimination in the workplace.

Källförteckning

EU lagstiftning

EU-fördraget

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF)

Europarådets resolution 1763

Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för Likabehandling

Rättighetsstadgan, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Lagar och offentligt tryck

Diskrimineringslag (2008:567)

Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Prop 2007:08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

Prop. 2005/06:38 Förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

prop. 1974:70 Förslag till abortlag

SOU 2010:7 Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter

Litteratur

Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders. *Europarättens grunder*. 5 uppl. Stockholm: Marknadsrättsförlaget AB och Nordstedts Juridik AB, 2014.

Danelius, Hans. *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis – En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2012.

Fahlbeck, Reinhold. *Bed och arbeta, om religionsfrihet i arbetsliv och skola*. Malmö: Liber AB, 2011.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen en kommentar*. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2010.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 7 uppl. Uppsala: Iustus AB, 2014.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2011.

Van Dijk, Pieter m.fl. *Theory and practice of the European convention on human rights*. 4th edition, 2006.

Rönmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*. Juristförlaget i Lund, 2004.

Zillén, Kavot. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet*. Danskt band, 2016.

Rättspraxis

EU-domstolen

C-54/07

C-157/15

Europadomstolen

Dahlab v. Switzerland 42393/98

Kosteski v. the Former Yugoslav Republic of Macedonia 55170/00

Sahin v. Turkey 44774/98

Europakommissionen

Ahmad v. the United Kingdom, mål 8160/78

Stedman v. the United Kingdom 29107/95

Arbetsdomstolen

AD 1929:29

AD 1986:11

AD 2005:21

AD 2017:23

Tingsrätten

Mål T 7324-08

Mål T 3-107-86

Mål T 1781-14

Övriga källor

Diskrimineringsombudsmannen, 2014-04-10 ANM 2014/12

Berg, Lina. *En avslöjande skola*. Lunds Universitet, 2010.