



# Religionsfrihet i arbetslivet

Anela Hadziomerovic

Avdelningen för mänskliga rättigheter  
Historiska institutionen  
Kurskod: MRSG31  
Termin: Vårterminen 2019  
Handledare: Olof Beckman  
Omfång: Antal ord 11150



# Abstract

Att ha en religion, tro eller övertygelse är en absolut mänsklig rättighet och får inte begränsas på något vis. Friheten att utöva sin religion eller övertygelse är också en skyddad rättighet, dock behöver den begränsas för att inte kränka andra individers friheter och rättigheter. I vilken utsträckning en arbetsgivare kan begränsa en arbetstagares religiösa uttryck på arbetsplatsen är ett omdebatterat ämne. Den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna ger genom Artikel 9 det starkaste skyddet för religionsfrihet. Praxis rörande religionsutövning från Europadomstolen visar att religionsfriheten inte är absolut. Begränsningar för religionsutövning i arbetslivet finns i form av anställningsavtalet, verksamhetsskäl samt rätten för omgivande individer att slippa bli utsatta för religiös manifestation.

Uppsatsen behandlar ämnet religionsfrihet både nationellt och internationellt utifrån religionsfriheten som en mänsklig rättighet samt skyddet mot diskriminering på grund av religion. Uppsatsen berör problem som uppstår på arbetsplatsen i form av användning av religiös klädsel, vägran att utföra arbetsuppgifter på grund av religiös tro, ledighet för deltagande av religiösa handlingar samt problemen när religiösa handlingarna krockar med samhällets normer och regler.

Nyckelord: Religionsfrihet, religionsutövning, diskriminering på grund av religion, religiösa symboler, Artikel 9 i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna, arbetsliv, neutralitetspolicy.

# Innehållsförteckning

<b>Förkortningar</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Problemformulering, syfte och frågeställningar .....	6
1.2 Material och avgränsningar .....	7
<b>2. Teori och metod</b> .....	<b>9</b>
2.1 Teori .....	9
2.1.1 Religion och religionsfrihet .....	9
2.1.2 Neutralitetspolicy .....	10
2.1.3 Utilitarism.....	12
2.2 Metod.....	13
<b>3. Reglering avseende religionsfrihet</b> .....	<b>15</b>
3.1 Svensk reglering .....	15
3.1.1 Regeringsformen .....	15
3.1.2 Diskrimineringslagen .....	16
3.1.3 Direkt diskriminering .....	17
3.1.4 Indirekt diskriminering .....	17
3.2 Internationell reglering .....	18
3.2.1 FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna .....	18
3.2.2 Europakonventionen .....	19
3.3 Begränsning av religionsfrihet genom principer .....	21
3.3.1 Proportionalitetsprincipen .....	21
3.3.2 Arrowsmith-principen .....	22
3.4 Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet.....	22
<b>4. Tidigare forskning</b> .....	<b>24</b>
<b>5. Relevant rättspraxis</b> .....	<b>27</b>
5.1 Nationell rättspraxis.....	27
5.1.1 AD 1986 nr 11. ....	27
5.1.2 AD 2005 nr 21 .....	28
5.1.3 T 7324-08 .....	29
5.1.4 AD 2017 nr 65 .....	29
5.2 Internationell rättspraxis .....	30
5.2.1 Ahmed mot Storbritannien mål 8160/78 .....	30
5.2.2 Eweida and Others v United Kingdom.....	31
5.2.3 Achbita v G4S Secure Solutions NV.....	31
5.2.4 Bougnaoui v Micropole SA.....	33
5.2.5 Dahlab mot Schweiz.....	34

<b>6. Sammanfattning och avslutande diskussion.....</b>	<b>35</b>
6.1 Analys.....	35
6.2 Diskussion .....	40
6.3 Slutsats.....	43
<b>7. Referenser .....</b>	<b>45</b>

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
DiskL	Diskrimineringslagen (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
Europadomstolen	Den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
Europakommissionen	Den europeiska kommissionen för de mänskliga rättigheterna
EKMR	Europeiska konventionen den 4 november 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
ECtHR	European Court of Human Rights
ECJ	The European Court of Justice
FN	Förenta nationerna
FN-konventionen	FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna kungjord den 10 december 1948
HD	Högsta domstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1. Inledning

Religionsfrihet och rätten att inte bli diskriminerad är en grundläggande mänsklig rättighet som har ett vidsträckt skydd i såväl nationell som internationell rätt. Religionsfrihetsfrågan är ett aktuellt debattämne i världen och detta på grund av att vårt samhälle blir mer pluralistiskt. Detta innebär att individer med olika religioner interagerar på arbetsmarknaden. Utövandet av religion på arbetsplatsen kan dock leda till viss problematik och begränsningar ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Problematiken uppstår när en arbetstagare kräver rätt till religionsfrihet och detta krockar med arbetsledningsrätt där en arbetsgivare strävar efter en religiöst neutral arbetsplats. Under de senaste åren har flera fall rörande klädsel, religiösa symboler och vägran att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religion behandlats i European Court of Human Rights, European Court of Justice och Arbetsdomstolen. Dessa fall har skapat en samhällsdebatt huruvida arbetstagarens och arbetsgivarens intressen kan tillgodoses och om något intresse väger tyngre i ett specifikt sammanhang.

## 1.1 Problemformulering, syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att belysa problematiken som uppstår mellan arbetstagare som kräver sin rätt till religionsfrihet på arbetsplatsen, å ena sidan, och arbetsgivarens strävan efter en religiöst neutral arbetsplats, å andra sidan. För att redogöra för hur religion tar sig uttryck i arbetslivet utgår jag från olika områden så som religiösa kläder och symboler, vägran att utföra vissa arbetsuppgifter samt frånvaro från arbetsplatsen med hänvisning till religiösa skäl. Syftet med uppsatsen är att undersöka den rättsliga regleringen gällande religionsfrihet i arbetslivet och de kollisioner som kan uppstå mellan religion och arbete. Uppsatsen består av att utreda religionsfriheten ur ett arbetsrättsligt perspektiv på såväl internationell som nationell nivå.

Följande frågeställningar ligger till grund för uppsatsen:

- Var går gränsen mellan arbetsledningsrätten och religionsfriheten i arbetslivet?
- Vems rättigheter väger tyngre? Arbetsgivarens verksamhet och arbetsledningsrätt eller arbetstagarens religionsfrihet och möjlighet att utöva religion inom ramen för dennes anställning?

## 1.2 Material och avgränsningar

Nedan kommer det material som undersökningen baseras på att presenteras. Det främsta materialet som används som ligger till grund för uppsatsen är 9 rättsfall som definieras som uppsatsens primärmaterial. Dessa rättsfall handlar alla om religionsutövningen på arbetsplatsen bland annat om religiösa kläder och symboler, vägran att utföra vissa arbetsuppgifter eller frånvaro på grund av religiösa anledningar. De respektive fallen kommer att presenteras i avsnittet "Relevant rättspraxis" och diskuteras senare i uppsatsen under avsnittet "Sammanfattning och avslutande diskussion".

Sekundärmaterial är det övriga material som används för att förklara ämnets helhet, och för att förstå primärmaterialens funktion och sammanhang. Sekundärmaterial som används har valts ut för att fastställa den gällande rätten inom ämnet religionsfrihet. Jag har använt mig av både internationell och nationell lagstiftning då internationell rätt är överordnad den nationella och utgör mer detaljerad reglering på området för religionsfrihet. Skyddet av religionsfriheten som framgår av den svenska lagstiftningen ska motsvara minst samma nivå som den europeiska rätten.<sup>1</sup>

Vidare har jag använt mig av lagstiftning och dess förarbeten, prejudikat och rättspraxis från såväl internationella som nationella domstolar. Prejudikat och rättspraxis har utgjort den huvudsakliga rättskällan för att analysera och identifiera domstolarnas

---

<sup>1</sup> Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Tionde upplagan, Iusté, Uppsala, 2018 s.207 och Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018, s. 36 och 49.

tolkning av den gällande rätten. Jag har även valt att undersöka doktrin som innebär alltså ett samlingsnamn för rättsvetenskapliga texter skrivna av framstående forskare. Samtliga artiklar som presenteras i uppsatsen har använts i syfte att redogöra för olika perspektiv och åsikter kring ämnet.

En avgränsning som jag har valt att göra är att endast fokusera på religionsfrihet i arbetslivet och inte på andra områden i samhället där liknande problematik också kan uppstå. Denna uppsats behandlar den situation som uppstår mellan en arbetsgivare och en arbetstagare när deras respektive intressen ställs emot varandra inom området för religionsfrihet.

Jag har valt att göra en annan avgränsning gällande rättsfall som kommer att undersökas i denna uppsats. Detta innebär att i uppsatsen kommer det endast att diskuteras rättsfall från ECtHR, ECJ och AD för att kunna få en större förståelse för hur rättsfall döms inom Europas gränser.



## 2. Teori och metod

Nedan kommer den metod samt det teoretiska perspektiv som uppsatsen använder sig av att presenteras. I denna undersökning kommer både teoretiskt perspektiv samt metod att genomgående att appliceras.

### 2.1 Teori

För att kunna förstå detta ämne behöver en först kunna förstå relevanta begrepp som flitigt kommer att användas i uppsatsen. Detta utgör den teoretiska utgångspunkten för uppsatsen, med motiveringen att det krävs en förståelse för dessa begrepp i syfte att ge läsaren en ökad förståelse för vad som avses i sammanhanget, men även för att eliminera eventuella terminologiska missförstånd. Dessa begrepp är religion, religionsfrihet samt neutralitetspolicy. Utilitarism presenteras senare i detta avsnitt som ett teoretiskt perspektiv. Utilitarism är en vägledande teori för min uppsats och den kommer att användas för analysen och undersökningen.

#### 2.1.1 Religion och religionsfrihet

En definition av begreppet religion saknas i både nationell och internationell rätt. Av förarbetena till regeringsformen, RF, framgår dock att religion avser personlig övertygelse utöver det jordiska. Friheten att få utöva sin religion, ensam eller i grupp, är absolut och får inte begränsas. Utövandet av religion får inte störa allmänheten och försvarar inte straffbara handlingar utförda i religionens namn.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015, s. 106ff.

Religionsfrihet är en grundläggande rättighet där staten har en skyldighet gentemot den enskilde medborgaren, att respektera friheten så länge den enskildes frihet inte kränker andras rättigheter. Enligt regeringsformen har varje enskild individ rätt till att fritt ansluta sig till och utöva vilken religion som helst. Dock är det inget tvång att underkasta sig de regler som finns inom en viss religion som exempelvis de allmänna religiösa helgdagarna. Staten har inte någon rätt att gynna eller skydda majoritetsreligionen eller andra religioner genom en särskild lagstiftning eller praxis. Ingen ska behandlas annorlunda eller mer gynnande på grund av sin religiösa tillhörighet.<sup>3</sup>

### 2.1.2 Neutralitetspolicy

Att en arbetsgivare vill visa en politisk, filosofisk eller religiös neutral bild i förhållande till sina kunder är i och för sig berättigat. Ordningsregler som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sådana övertygelser kan därför vara förenliga med det allmänna likabehandlingsdirektivet.<sup>4</sup> Men det gäller bara under förutsättning att ordningsreglerna inte utgör indirekt diskriminering mot arbetstagarna.

En neutralitetspolicy innebär att inga synliga religiösa, filosofiska, politiska eller ideologiska symboler får bäras tillsammans med uniformen. EU-domstolen har uttalat genom domen av den 14 mars 2017 att ett företag kan kräva att arbetstagare som har kundkontakter inte ger uttryck för sin religiösa uppfattning genom till exempel sin klädsel. Detta innebär att arbetsgivare kan i sådana fall ge hänvisning till en önskan att uppvisa en politisk, filosofisk eller religiös neutralitet för sina kunder. En förutsättning är dock att en sådan policy verkligen tillämpas på ett neutralt och konsekvent sätt och att de åtgärder som vidtas mot en arbetstagare med stöd av policyn är proportionerliga. Vidare är det inte tillåtet att med hänvisning till en neutralitetspolicy förbjuda sådana

---

<sup>3</sup> Modée, Johan & Strandberg, Hugo (red.), *Frihet och gränser: filosofiska perspektiv på religionsfrihet och tolerans*, Östlings bokförlag Symposion, Eslöv, 2006, s.34.

<sup>4</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?qid=1498401120918&uri=CELEX:32000L0078>

uttryck som är kopplade till en särskild religion. Ett sådant tillvägagångssätt skulle enligt EU-domstolen utgöra direkt diskriminering i strid med lagen.<sup>5</sup>

Även om policyn är neutral såtillvida att den gäller alla typer av religiösa symboler kan den få särskilda konsekvenser för vissa grupper. En policy av det aktuella slaget drabbar främst personer som uttrycker sin religion med synliga symboler som inte går att dölja under uniformen; exempelvis ortodoxa judar, den grupp muslimska kvinnor som bär slöja och sikher som bär turban. Personer som uttrycker sin religion med synliga symboler är således förhindrade att få ett arbete där det finns neutralitetspolicy på arbetsplatsen. En policy av det aktuella slaget kan därför utgöra indirekt diskriminering om inte företaget visa att det finns ett berättigat intresse av policyn. EU-domstolen har uttalat att en arbetsgivares önskan att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder är berättigad, under förutsättning att det bara är de arbetstagare som kommer i kontakt med kunder som omfattas.<sup>6</sup>

En ytterligare förutsättning för att policyn ska kunna godtas är att den tillämpas neutralt och konsekvent. Alltså det får inte göras åtskillnad mellan olika religiösa uttryck. Däremot får personer som redan är anställda behålla sina huvuddukar medan arbetssökande som bär huvudduk nekas anställning. EU-domstolen har också uttalat att ingreppen i de friheter som är aktuella ska begränsas till vad som är strängt nödvändigt.<sup>7</sup> Det innebär att en arbetsgivare ska vidta de åtgärder som är minst ingripande.

---

<sup>5</sup> DO:s beslut, *Tillsyn avseende arbetsgivares uniformspolicy samt arbete med aktiva åtgärder*, 2017 <https://www.do.se/globalassets/stallningstaganden/arbetsliv/tillsynsbeslut-kladpolicy-arbetsplats-gra-2017-76.pdf>

<sup>6</sup> Domstolens dom den 14 mars 2017, punkterna 37, 38 och 42. <https://www.almega.se/app/uploads/2017/11/sloja-belgien.pdf>

<sup>7</sup> Ibid., punkten 43.

### 2.1.3 Utilitarism

Grundtanken inom utilitarismen är att maximera den allmänna lyckan, det vill säga största möjliga lycka till största möjliga antal. Det finns ett flertal olika sorters utilitarism, dock bygger alla på en nyttokalkyl. När man utför en nyttokalkyl väger man samman all den lycka som beslutet kan generera och väger den gentemot all den olycka som beslutet kan generera. Enligt utilitarism är en handling rätt om den leder till goda konsekvenser alltså den är fel om den leder till dåliga konsekvenser. Därmed är en konsekvens god om den innebär en större mängd total lycka i universum och dålig om den innebär en mindre total mängd lycka. I det fall då summan av allas lycka är större än allas olycka är beslutet rätt, i det fall då allas olycka är större än allas lycka är beslutet felaktigt.<sup>8</sup>

Utifrån det utilitaristiska perspektivet är det individerna som uppgör samhället vars intressen skall räknas. När en individ får makten att fatta ett beslut som möjliggör en lycka i stor skala och som gynnar många andra, bör individen överväga den allmänna nyttan. Individen behöver annars endast handla utifrån de premisser som gör honom eller henne lycklig, dock med förbehållet att dessa handlingar inte minskar andras lycka. Nyttan i ett samhälle utgörs av alla individers samlade intressen i en enskild fråga. På så sätt kan subjektiva begär omvandlas till ett objektiva värde.<sup>9</sup>

Enligt utilitarism bör lagstiftning se till den lycka som individerna i ett samhälle vill se, oavsett hur denna lycka ser ut. Samtidigt bör lagstiftningen skapa straff och påföljder som är så pass avskräckande att agerande som minimerar den allmänna lyckan motverkas. Inom utilitarismen är tvångslagar med stränga straff försvarbara och de institutioner som skapar lagar som inte ökar den allmänna lyckan är inte försvarbara. Utilitarismen kan därför ses som en sorts konsekvensialism där det goda har företräde före det rätta.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Badersten, Björn, *Normativ metod: att studera det önskvärda*, Studentlitteratur, Lund, 2006, s. 114-115

<sup>9</sup> Mill, John Stuart, *Utilitarism*, Daidalos, Göteborg, 200, s. 26- 30.

<sup>10</sup> Roberts, Peri & Sutch, Peter, *Politiskt tänkande: en introduktion*, Studentlitteratur, Stockholm, 2007, s.191-194.

## 2.2 Metod

Den metod som kommer att användas för denna uppsats är en rättsdogmatisk metod vilket innebär att beskriva och tydliggöra gällande rätt. Det är en juridisk metod där man genom att utgå ifrån gällande rätt kan arbeta med samt tolka rättskällorna för att få svar på den fråga eller den juridiska problematik som ämnas forska kring samt analyseras. Rättsdogmatiken innebär en strävan efter att uppnå den bästa övergripande lösningen för ett visst problem och detta sker genom att tillämpa en bredare användning av rättskällor samt kunskaper från annat håll.<sup>11</sup>

Som redan nämnt i avsnittet ”Material och avgränsning” rättskällor som har använts för att besvara frågeställningen är lagar, lagförarbeten, direktiv, propositioner, rättspraxis, doktrin och rättsvetenskapligt material. Stor vikt har lagts på den befintliga lagtexten men också på den rättspraxis som finns inom området. Dessa rättskällor samspelar och har därför tolkats i en gemensam kontext mot varandra.

Den arbetsrättsliga konflikt som den här uppsatsen grundar sig i rör religionsfrihet på arbetsplatsen och den situation som kan uppstå när en arbetsgivares och en arbetstagares intressen hamnar i konflikt med varandra, med utgångspunkt i just religionsfrihet.

Religionsfriheten finns reglerad i lag både i Sverige och inom EU och utifrån den valda metoden är det i första hand där som jag har utgått ifrån för att kunna säkerställa vad som gäller i lagens mening när det kommer till rättigheter med anledning av religion. Lag är den av rättskällorna som står högst inom inbördes hierarkin har i och med det störst betydelse, i tolkning och analys av en rättsfråga.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 7 uppl., Iusté, Uppsala, 2014, s. 31-32.

<sup>12</sup>Ibid., s. 106.

Valet av de domar jag presenterar är grundat på de områden av religionsfriheten jag önskar att belysa. Det har också varit viktigt att återge mål som har kommit att ha ett stort prejudikatvärde och som det i senare avgöranden har hänvisats till. Detta har inneburit att vissa av de presenterade målen är en del år gamla, men praxis från dem används vid bedömning av liknande situationer än idag.

Material rörande religionsfrihet i arbetslivet är inte överväldigande stort. Jag har i första hand använt mig av juridisk litteratur, men även böcker med filosofiskt perspektiv på religionsfrihet, och till viss del även religionsvetenskaplig litteratur. Det sistnämnda materialet har inte alltid varit inriktat på situationer i arbetslivet men det har givit mig en viktig helhetsbild av religionsfrihet i samhället. Att använda sig av annan litteratur än den juridiska kan även bidra med inspiration i uppsatsarbetet. Det kan också vara lämpligt att försöka hitta någon infallsvinkel som inte enbart syftar till att redogöra för gällande rätt utan även belysa samhällsaktörer.

Källor från internet har endast använts för att belysa den aktuella debatten i media och problematiken i samhället och arbetslivet, och således har direkt fakta inte hämtats härifrån.

## 3. **Reglering avseende religionsfrihet**

Detta kapitel behandlar det rådande rättsläget rörande religionsfrihet. Eftersom det både finns ett nationellt och internationellt skydd mot inskränkningar av denna rättighet presenteras den svenska respektive den internationella regleringen.

### 3.1 Svensk reglering

I Förenta nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 finns en mängd artiklar som beskriver människors lika värde och grundläggande rättigheter. Sverige tillsammans med övriga medlemsstater har i egenskap av medlemsstat i FN anslutit sig till att följa de centrala konventionerna om mänskliga rättigheter.

I svensk lagstiftning finns regleringen om religionsfriheten återfunnen i två lagar, dels grundlagsskyddad i regeringsformen, dels i diskrimineringslagen som en av de sju diskrimineringsgrunderna.

#### 3.1.1 Regeringsformen

Regeringsformen är Sveriges främsta grundlag, tillsammans med successionsordningen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen utgör de Sveriges skrivna författning. De länder som har ratificerat EKMR, vilket Sverige har gjort, är bunden av konventionen och ska rätta sig efter avgöranden i Europadomstolen. Praxis från Europadomstolen har samma rättsliga värde som EKMR och därför går avgöranden från Europadomstolen före alla inhemska rättsregler såsom reglerna i RF och DiskL.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Prop. 2007/08:95, s. 15.

Religionsfrihet regleras i 2:1 p. 6 regeringsformen vilket tillförsäkrar individer ”frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion”. Religionsfrihet är tvingande och denna frihet är det enda av de sex positiva opinionsfriheterna som räknas upp i lagrummet som är absolut vilket betyder att den inte får inskränkas genom lag. Däremot 2:19 RF föreskriver att ingen lag eller föreskrift får meddelas i strid mot EKMR.<sup>14</sup>

### 3.1.2 Diskrimineringslagen

2009 fick Sverige en ny och sammanhållen diskrimineringslag, som ersatte de tidigare lagarna om skydd mot diskriminering. I och med den nya diskrimineringslagen har Sverige inkorporerat och genomfört direktiv från EU genom direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG), arbetslivsdirektivet (2000/78/EG) och likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG, ändrat genom 2002/73/EG).<sup>15</sup>

DiskL har två huvudsakliga syften, att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter bland annat på grund av religion. Lagen är tvingande och innehåller minimiregler som tillåter avtal med bättre förmåner än de som framgår av lagen. Avtal som bryter mot lagen saknar därmed rättslig verkan.<sup>16</sup> Det kan utläsas av förarbeten att diskrimineringsförbudet även utgör ett skydd för personer utan religion eller annan trosuppfattning, vilket även framgår i artikel 9.2 EKMR.

Diskrimineringslagen omfattar sju olika diskrimineringsgrunder som regleras i 1:5 DL. Religion eller annan trosuppfattning är den enda diskrimineringsgrunden som inte definieras i 1:5 DL eftersom man i propositionen ansåg att det inte fanns ett behov av att definiera begreppet. Begreppet ska ha samma innebörd som i EKMR och EU-rätten vilka inte heller har någon definition. Det är en komplex fråga att göra en gränsdragning vad religiösa, kulturella eller traditionella förhållanden innebär och därför har man valt att inte definiera begreppen.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Regeringsformen, kapitel 2.

<sup>15</sup> Prop. 2007/08:95, s. 2.

<sup>16</sup> Ibid., s. 10.

<sup>17</sup> Ibid., s. 2.



Diskrimineringslagen reglerar tio olika områden i samhället där diskriminering är förbjudet och arbetslivet är ett område vilket regleras i 2:1-4 § § DL. Bevisbördan regleras i 6:3 DL och innebär att den som påstår sig ha blivit utsatt för diskriminering ska lägga fram fakta som ger anledning att anta att hen har blivit utsatt för diskriminering och då går bevisbördan över på svaranden.<sup>18</sup>

### 3.1.3 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering regleras i 1:4 p. 1 DiskL och är uppbyggd av tre nödvändiga förutsättningar – missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband. Direkt diskriminering föreligger när någon blir missgynnad genom att bli sämre behandlad än en annan person i en jämförbar situation. Handlingen ska medföra skada eller nackdel för den enskilde. Vid bedömningen av en jämförbar situation ska en jämförelse ske med en faktisk eller hypotetisk jämförelseperson där det är naturligt eller rimligt att jämföra med den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering. Exempelvis anses två arbetssökande inte vara i en jämförbar situation om endast den ene uppfyller alla kvalifikationer som krävs för arbetet och i en sådan situation föreligger det inte direkt diskriminering. Vilka faktorer som ligger till grund för bedömningen om jämförbar situation är olika i det enskilda fallet. Den tredje nödvändiga förutsättningen för direkt diskriminering är att det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och diskrimineringsgrunden. För att det ska finnas ett orsakssamband krävs det att arbetsgivaren är medveten om diskrimineringsgrunden och att medvetenheten har varit styrande för handlingen.<sup>19</sup>

### 3.1.4 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering föreligger när någon missgynnas genom en bestämmelse, förfaringsätt eller kriterium som kan anses neutral men som särskilt missgynnar

---

<sup>18</sup> Prop. 2007/08:95 s. 24.

<sup>19</sup> Ibid., s. 486-489.

en viss grupp som skyddas av diskrimineringsgrunderna. Sådana bestämmelser har negativ effekt för utsatta grupper och dessa grupper har då svårare att uppfylla bestämmelsen än andra. Vid jämförelsen måste det göras en faktisk bedömning och då är det inte tillåtet med hypotetiska jämförelsepersoner. Bestämmelsen är inte absolut vilket innebär att det är tillåtet att göra avsteg från förbudet. En intresseavvägning ska alltid göras i det enskilda fallet. För att en diskriminerande åtgärd ska vara tillåtet krävs det att förfaringsättet eller kriteriet har ett berättigat syfte och att de medel som används är nödvändiga och lämpliga för att uppnå målet.<sup>20</sup>

## 3.2 Internationell reglering

Religionsfriheten har två sidor där båda sidor är likvärdiga och ingen av sidorna är mer värd än den andra. Ingen av religionsfrihetens sidor sätts före den andra och båda ges lika mycket utrymme. Den ena kallas för den positiva religionsfrihet och den andra kallas den negativa religionsfriheten. Den positiva religionsfriheten innebär en frihet till religion och religionsutövning, oavsett religion. Den negativa religionsfriheten är frihet från religion vilket innebär en rättighet att inte behöva utöva eller tillhöra en religion. Den friheten innebär en rätt att inte bli utsatt för oönskad religiös påverkan vilket kan vara att inte bli utsatt av andras religiösa manifestationer.<sup>21</sup>

### 3.2.1 FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

Förenta nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 innehåller en mängd artiklar som beskriver människors lika värde och grundläggande rättigheter. Länderna som är medlemmar i FN är skyldiga att följa de centrala konventionerna om mänskliga rättigheter. Tillsammans med övriga

---

<sup>20</sup> Prop. 2007/08:95 s. 486-489

<sup>21</sup> Fahlbeck, Reinhold. *Bed och arbete: om religionsfrihet i arbetsliv och skola*. Malmö: Liber AB, 2011, s.185.

medlemsstater utgör konventionerna ett gemensamt ramverk för hur alla medlemsstater ska verka för att uppnå och upprätthålla de mänskliga rättigheterna.<sup>22</sup> Artikel 7 i den allmänna förklaringen redogör en rättighet att inte utsättas för diskriminering och artikel 18 i samma konvention stadgar rätten till religion:

Var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion och trosuppfattning och att, ensam eller i gemenskap med andra, offentligen eller enskilt, utöva sin religion eller trosuppfattning genom undervisning, andaktsutövning, gudstjänst och religiösa sedvänjor.<sup>23</sup>

### 3.2.2 Europakonventionen

Efter andra världskriget bildades Europarådet i syfte att skapa ett samarbete mellan stater i Europa för att främja demokrati och stärka skyddet för mänskliga rättigheter. Ett år efter att Europarådet bildades hade EKMR utarbetats vilken utgick från FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. EKMR trädde i kraft den 3 september 1953 och ratificerades senare av de tio stater som undertecknat konventionen.<sup>24</sup>

Reglerna i konventionen är utformade så att respektive stat ska förmås uppnå och upprätthålla de grundläggande friheterna och mänskliga rättigheterna. EKMR utgör den högsta rättskällan inom sitt område i länder som antagit den. Högsta domstolen har fastställt att svenska domstolar ska tillämpa konventionskonform lagtolkning d.v.s. de ska så långt som möjligt tolka svenska lagbestämmelser så att de överensstämmer med Europakonventionens krav.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

<sup>23</sup> FN:s allmänna förklaringar om de mänskliga rättigheterna, Artikel 18.

<sup>24</sup> Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5., Norstedts juridik, Stockholm, 2015, s. 17-18.

<sup>25</sup> Fahlbeck, Reinhold., *Bed och arbete: om religionsfrihet i arbetsliv och skola*, Malmö: Liber AB, 2011, s. 19.

Religionsfriheten stadgas i artikel 9 och består av två delar, 9(1) och 9(2). Artikel 9(1) stadgar att:

Var och en har rätt till tankefrihet samvetsfrihet och religionsfrihet; denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor eller ritualer.<sup>26</sup>

Artikel 9.2 EKMR har följande lydelse:

Friheten att utöva sin religion eller tro får endast underkastas sådana inskränkningar som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.<sup>27</sup>

För att en inskränkning ska vara tillåten måste alla kriterierna vara uppfyllda så att inskränkningen inte blir en kränkning av artikel 9 EKMR. Kriterier som krävs är att den är föreskriven i lag, ha ett visst legitimt syfte samt vara nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. Inskränkningen ska också ha ett legitimt syfte. Den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter är sådana legitima syften och dessa föreskrivs i artikel 9.2 EKMR.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Artikel 9(1).

<sup>27</sup> Ibid., Artikel 9(2).

<sup>28</sup> SOU 2018:18, s. 291-292.

### 3.3 Begränsning av religionsfrihet genom principer

Till följd av Europakonventionens bestämmelser i generella termer och förespråkandet av ett dynamiskt tolkningssätt kring dessa, har det utvecklats tolkningsprinciper ur rättspraxis.

#### 3.3.1 Proportionalitetsprincipen

Proportionalitetsprincipen innebär att de åtgärder som vidtas skall stå i proportion till konventionens syfte. Om förhållandet inte anses stå i rimlig proportion till intresset kan det ses som ett brott mot konventionen. 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”<sup>29</sup> I ett sådant fall görs en intresseavvägning enligt proportionalitetsprincipen för att bedöma nödvändigheten. Avvägningen görs genom en bedömning av ingreppet i den enskildes rätt i förhållande till det intresse som ska tillgodoses.

Eftersom det inte kan anses finnas en enhetlig europeisk uppfattning i alla frågor betraktas det enskilda landet som bäst lämpat avgöra proportionaliteten. Nationell domstol har således en prövningsrätt kallad ”Margin of appreciation” och ifrågasätts bara av Europadomstolen om det finns speciella skäl som gör att avgörandet framstår som bristfälligt eller fel.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5., Norstedts juridik, Stockholm, 2015, s. 53.

<sup>30</sup> *Ibid.*, s.51-52.

### 3.3.2 Arrowsmith-principen

Arrowsmith-principen innebär att det måste finnas ett starkt samband mellan den religiösa föreskriften och individens manifestation av denna. Denna princip används vid bedömning om en religiös handling eller manifestation skyddas av artikel 9.1.<sup>31</sup> Principen växte fram ur mål 7050/75, Arrowsmith mot Storbritannien, vilket handlar om en pacifist som straffades då hon delade ut flygblad till engelska soldater med syfte att övertyga dem om att inte tjänstgöra i kriget i Nordirland. Kommissionen fastslog att budskapet i broschyrerna utgjorde en erkänd manifestation av pacifism men att utdelandet i sig inte var ett uttryck för åsikten. Arrowsmith-principen innebär således att inte varje handling som grundas i religion omfattas av artikel 9.1 utan att ett sambandsrekvisit mellan manifestation och religion måste föreligga. Denna princip har stärkts i senare praxis från Europadomstolen och utifrån praxis har det skapats tre olika element som ska uppfyllas för att skydd enligt artikel 9 skall föreligga. Det första elementet utgörs av att ett mycket nära samband ska förekomma mellan religionen och handlingen. Det andra elementet kräver att själva handlingen ger uttryck för den religiösa åsikten. Det tredje och sista elementet kräver att handlingen utförs på ett etablerat och erkänt sätt.<sup>32</sup>

## 3.4 Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet

Arbetsgivaren har en viktig roll när det gäller att skapa en arbetsmiljö som är lämplig för alla arbetstagare oavsett religion eller annan trosuppfattning. Kraven på detta regleras främst i DiskrL:s 3 kapitel. Arbetstagaren har å andra sidan också plikter, som involverar en arbetsskyldighet.

I egenskap av arbetsgivare medföljer en relativt omfattande grad av arbetsledningsrätt. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt regleras genom §32-

---

<sup>31</sup> Mål 7050/75, Arrowsmith mot Storbritannien.

<sup>32</sup> Arrowsmith-principen stärktes i mål 10358/83, C mot Storbritannien och mål 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, Eweida m.fl. mot Storbritannien, se även Fahlbeck, Religionsfrihet och mänskliga rättigheter, s. 8.

befogenheterna vilket innebär rätt att leda och fördela arbetet, samt fritt anta och avskeda. Detta innebär att arbetsgivaren har rätt att bestämma vilka arbetsuppgifter som skall utföras samt när, var och hur arbetet ska utföras. Denna princip är långtgående och utgör idag en dold klausul i samtliga kollektivavtal. Arbetsledningsrätten ska främst styras av verksamhetens mål och inte den enskilde arbetstagarens intresse. Religiösa skäl utgör därmed i största utsträckning inget undantag från dessa regler.<sup>33</sup>

Enligt en arbetsrättslig princip som kallas 29/29-principen ger arbetsledningsrätten arbetsgivaren möjlighet att fritt fördela arbetsuppgifter så länge det faller inom arbetskyldigheten för tjänsten. Denna princip ger även arbetsgivaren rätt att fritt råda över arbetets förläggning samt verkställa föreskrifter gällande klädsel och ordning på arbetsplatsen.<sup>34</sup> Stöd för arbetsgivarens frihet i arbetsledningsrätten är arbetstagarens lydnadsplikt. Detta innebär att arbetstagaren är skyldig att lyda under arbetsgivaren så länge de uppgifter som tilldelas faller inom arbetskyldigheten alltså arbetstagaren ska utföra det arbete som faller inom anställningsavtalet. Om arbetsuppgifterna inte framgår av anställningsavtalet kan sedvanliga uppgifter tillhörande den specifika tjänsten, befattningsbeskrivningar och yrkeskvalifikationer vara vägledande för vilka uppgifter som faller under arbetskyldigheten. Arbetsuppgifterna kan även komma att förändras under arbetets gång.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s.252.

<sup>34</sup> AD 1929:29.

<sup>35</sup> Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016, s. 505.

## 4. Tidigare forskning

I den vetenskapliga artikeln "Personal Religious Beliefs in the Workplace: How Not to Define Indirect Discrimination" berörs fallet med Eweida. Författaren, Nicholas Hatzis, konstaterar att ingen indirekt diskriminering inträffat i fallet med Eweida. Hatzis förklarar att Ms Eweidas tro att hon var tvungen att bära korset var ett personligt val som inte stöddes av officiell doktrin och/eller utbredd praxis. Författaren beskriver att det i Eweidas fall har funnits två sidor där det behövde avgöras vems rättigheter som har företräde. Domstolen förklarar att det på den ena sidan finns Eweidas rätt att få utöva sin religion och tro och på den andra sidan British Airways önskan om en neutral framtoning. Hatzis betonar att Eweidas rättigheter är grundläggande och därför väger tungt. Detta leder till att företaget misslyckades med att skydda Eweidas rätt att utöva sin religion. Att de vägrade att låta henne arbeta med korset synligt och tvingade henne att stanna hemma utan betalt innebär en kränkning av hennes rätt att utöva sin religion.<sup>36</sup>

Ronan McCrea förklarar i sin artikel "Religion in the Workplace: Eweida and Others v United Kingdom" att det inte skulle varit en kränkning av Eweidas rättigheter om företagets policy var formulerad så att ingen religiös symbol var tillåten. Enligt ECtHR skulle en sådan policy med största förmodan räknas som en indirekt diskriminering istället för en direkt diskriminering. Författaren beskriver att domstolen själv noterade att arbetsgivare i denna typ av fall måste balanseras olika rättigheter och att British Airways politik hade det legitima syftet att presentera en viss företagsbild. Domstolen har uppmuntrat arbetsgivare som inte tillåter en anställd att bära religiösa symboler att ändra sina avvägningar. De förklarar att det faktum att British Airways så småningom tillåtit Ms Eweida att bära sitt kors, anfördes av domstolen som bevis för att dess ursprungliga politik var onödig och därför oproportionerlig.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Hatzis, Nicholas. "Personal Religious Beliefs in the Workplace: How Not to Define Indirect Discrimination." i *The Modern Law Review*, no. 2 (2011): 287-305.

<sup>37</sup> McCrea, Ronan. "Religion in the Workplace - Eweida and Other v United Kingdom" i *The Modern Law Review*, 77(2) (2014): 277-307.



Den vetenskapliga artikeln ”Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace” diskuterar neutralitetspolicy och en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds missnöje över en religiös symbol. Mark Bell beskriver att en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk inte kan anses utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Yrkeskravet måste vara objektivt och därför kan det inte täcka subjektiva överväganden, såsom arbetsgivarens vilja att ta hänsyn till kundens speciella önskemål. Bell förklarar vidare att domstolen menar att företagets förbud mot alla religiösa, politiska och filosofiska symboler är en nödvändig åtgärd för att uppnå företagets strävan efter neutralitet. Detta innebär att företagets motiv anses vara ett rimligt krav med tanke på att en receptionist är företagets ansikte utåt och därför bör klädkoden förbli diskret. Dessutom beskriver författaren att en orimlig kränkning för arbetstagarna inte förekommer och därför är kravet på neutralitet legitimt. Bell belyser faktumet att det inte framkommer om företaget har haft en neutral policy i fråga om alla religioner, eller om denna policy endast gällde slöja. ECJ menar att kravet för en anställd att inte bära en religiös symbol på grund av kundernas önskan, inte är ett tillräckligt legitimt krav för att kränka en anställds religionsfrihet. Det här innebär att hennes rätt att utöva sin religion i sitt arbete inte ska hindras av en kunds missnöje över en religiös symbol. Därför underkänner ECJ därmed företagets argument.<sup>38</sup>

En annan artikel som diskuterar neutralitetspolicy är ”Neutrality and Workplace Restrictions on Headscarves and Religious Dress: Lessons from Achbita and Bougnaoui” av Andrew Hamble. Författaren beskriver att generaladvokaten noterade att förbudet i företagets policy tillämpas på alla religiösa symboler utan åtskillnad, det vill säga att regeln inte bara tillämpas på religiösa symboler utan också på synlig visning av politiska eller filosofiska övertygelser, inklusive ateism. Detta innebär att i fallet med Achbita, var den enda skillnaden i behandling mellan anställda som aktivt vill uttrycka en viss tro och de som inte har samma behov. Detta kunde inte i sig utgöra en mindre fördelaktig behandling som är direkt och specifikt kopplad till religion. Hamble gör gällande att fallet om Bougnaoui är annorlunda på så sätt att fru Bougnaoui behandlades

---

<sup>38</sup> Bell, Mark, ”Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace” i *Human Rights Law Review*, 17 (2017): 784-796.

mindre positivt på grund av sin religion, än någon annan i en jämförbar situation skulle ha behandlats. Avslutningsvis belyser författaren att rätten att manifesteras religion genom religiös klädsel skulle kunna begränsas i situationer där det gäller hälso- och säkerhetsfrågor men inte i situationer där kundens önskan om neutralitet skulle var motiveringen för några restriktioner.<sup>39</sup>

En annan artikel som diskuterar neutralitetspolicy är “Ideological Neutrality in the Workplace” som är skriven av Zoe Adams och John Olusegun Adenitire. De beskriver att företagets policy bara framstår som neutral men att den i verkligheten utgjorde indirekt diskriminering för muslimska kvinnor. Författarna beskriver att domstolen verkar ha varit av uppfattningen att det skulle ha inneburit direkt diskriminering om uppsägningen inte berodde på tillämpningen av företagets neutralitetspolicy utan var ett direkt resultat av att arbetsgivaren låtit kundens preferenser styra. Adams och Adenitire förklarar att domstolens underlåtenhet att tillhandahålla fullständig vägledning om frågan om neutralitet på arbetsplatsen är särskilt problematisk. Den kommer sannolikt att leda till olika standarder i medlemsstaterna om skydd för arbetstagarnas rätt att manifesteras sin religion på jobbet. Författarna förklarar också att både Achbita och Bougnaoui har varit diskriminerade endast på grund av att en kund haft fördomar om religiösa symboler och att detta inte utgör ett tillräckligt skäl. Däremot förklarar de att avskedandet kan rättfärdigas om företaget har en neutralitetspolicy, alltså en policy som förbjuder alla former av synliga religiösa, politiska och filosofiska symboler.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Hambler, Andrew. “*Neutrality and Workplace Restrictions on Headscarves and Religious Dress: Lessons from Achbita and Bougnaoui*” i *Industrial Law Journal*, Vol. 47, no 1 (2018): 149-164.

<sup>40</sup> Adams, Zoe; Adenitire, John Olusegun. “*Ideological Neutrality in the Workplace*” i *Modern Law Review*, Vol. 81, no 2 (2018): 348-360.

## 5. Relevant rättspraxis

När det kommer till praxis gällande religion eller annan trosuppfattning har jag valt att undersöka både nationell samt internationell rättspraxis för att kunna få en bredare och tydligare bild av vad det innebär att utöva eller uttrycka religion på en arbetsplats och för att kunna visa på vilka typer av konflikter som kan komma att bli aktuella när intressen ställs mot varandra. Rättsfall som presenteras i detta avsnitt handlar alla om religionsutövningen på arbetsplatsen bland annat om religiösa kläder och symboler, vägran att utföra vissa arbetsuppgifter eller frånvaro på grund av religiösa anledningar. Jag har valt att lyfta fram dessa olika områden eftersom jag anser att de definierar den bredd av religionsutövning som uppkommer på arbetsplatser och där konflikt uppstår mellan arbetsgivare och eller med verksamheten och arbetstagaren. I följande kapitel presenteras ett urval av relevanta avgöranden från svenska domstolar, Europakommissionen och Europadomstolen. Därefter kommer dessa rättsfall presenteras genom att använda den angivna metoden för att komma fram till en analys, diskussion och resultat.

### 5.1 Nationell rättspraxis

#### 5.1.1 AD 1986 nr 11.

Domen kom innan Sveriges anslutning till EKMR och inträde till EU och har därför inte tagit hänsyn till EKMR och EU-rätten. Ingen av parterna yrkade diskriminering som grund för sin talan men domen tas ändå med eftersom jag anser att den är av intresse för uppsatsen. Spårvagnsföraren Inderjit Singh Parmar ville bära turban under arbetstid. Han blev omplacerad mot sin vilja att utföra servicearbeten på ett bussgarage efter att han förklarat att han avsåg att bära turban istället för båtmössa, tillsammans med uniformen, vilket var ett krav enligt gällande uniformsbestämmelser för trafikpersonal. Efter att fallet avgjorts i tingsrätten för att senare överklagas till AD så avgjorde den senare rättsinstansen

till arbetsgivarens fördel. Arbetsgivaren kunde inte uppfylla arbetsagatrens krav att få bära turban i arbetet och omplacerade honom, en omplacering arbetstagaren inte kunde acceptera som resulterade i att han säs upp. AD bedömde att omplaceringen skedde i god tro och att Parmars åsidosättande av lydnadsplikten och arbetskyldigheten var så allvarlig att kommunen hade haft saklig grund för sin uppsägning.<sup>41</sup>

### 5.1.2 AD 2005 nr 21

Rätten att avstå från vissa arbetsuppgifter på grund av sin religiösa övertygelse behandlades i AD 2005:21. AD 2005 nr 21 rörde en kvinna tillhörig Jehovas vittnen, A.Ö., som arbetade som äldreaktiverare på ett äldreboende. A.Ö. menade på att aktiviteterna på äldreboendet i form av att klä julgranen, dansa kring midsommarstången eller måla påskäggs stred mot hennes trosuppfattning. A.Ö. vägrade även att koka kaffe när det kom körer från kyrkan för att detta var att betrakta som ett samarbete med Svenska kyrkan. A.Ö. fråntogs sitt uppdrag som äldreaktiverare och hennes anställning avslutades. Hon förde därefter talan mot arbetsgivaren där hon hävdade att hon blivit diskriminerad på grund av sin trosuppfattning, samt att uppsägningen var att betrakta som ett avsked från arbetsgivarsidan. Målet avgjordes enligt dåvarande diskrimineringslag, lag om åtgärd mot etnisk diskriminering i arbetslivet. AD utgick från diskrimineringsgrunden etnicitet och i sin slutgiltiga bedömning uttryckte domstolen att A.Ö. inte diskriminerats, då en hypotetisk jämförelseperson vid arbetsvägran, hade behandlats på ett motsvarande sätt. Dock ansåg Arbetsdomstolen att A.Ö. avskedats och att saklig grund inte ansågs föreligga, inte ens för en uppsägning. Sålunda ogiltigförklarades avskedandet och A.Ö. berättigades till allmänt skadestånd.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> AD 1986 nr 11.

<sup>42</sup> AD 2005 nr 21.

### 5.1.3 T 7324-08

Det s.k. handskakningsfallet rör en muslimsk man, A, inskriven på arbetsförmedlingen som från och med april 2006 deltog i ett arbetsmarknadspolitiskt program som omfattades av utbildning och praktik. Vid ett möte med ett privat företag, Lernia, avböjde A att skaka hand med företagets kvinnliga representant med hänvisning till sin religiösa tro. Arbetsförmedlingen reagerade genom att återkalla A:s deltagande i det arbetsmarknadspolitiska programmet med hänvisning till hans agerande. Tingsrätten bedömde att direkt diskriminering med samband till A:s religion förelåg och utdömde skadestånd till mannen.<sup>43</sup>

### 5.1.4 AD 2017 nr 65

A.N arbetade som tandläkare på folktandvården i Viksjö. Hon var muslim och hennes tro tillät inte henne att visa sina armar för andra män än dem som tillhör den närmsta familjen. Hon hade vid arbetet med patienter använt engångsärmar för 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.

AD anser att patientsäkerheten väger tyngre och att förbudet mot engångsärmar är proportionerligt trots att beslutet föranlett A.N. att sluta bära engångsärmar är beslutet inte orimligt hårt eftersom hon fått ett liknande arbete hos en annan vårdgivare. Det visar på att muslimska kvinnor som vill skyla sina underarmar på grund av religion kan få andra jobb som tandläkare. Förbudet mot engångsärmar hade ett berättigat syfte och förbudet var nödvändigt och lämpligt, enligt diskrimineringslagen, för att bibehålla patientsäkerheten och därför anser AD att A.N. inte har blivit indirekt diskriminerad. Folktandvården har inte genom att

---

<sup>43</sup> Mål T 7324-08, dom 2 februari 2010

besluta om förbud mot engångsärmar när skyddshandskar ska användas diskriminerat A.N., när hon var arbetstagare hos Folk tandvården, eftersom beslutet haft ett berättigat syfte att bibehålla patientsäkerheten och Folk tandvården visat att förbudet mot engångsärmar när skyddshandskar ska användas varit lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet med beslutet.<sup>44</sup>

## 5.2 Internationell rättspraxis

### 5.2.1 Ahmed mot Storbritannien mål 8160/78

I ett fall rörande en muslimsk lärare i Storbritannien ville läraren vara frånvarande från skolan några timmar under fredagar för fredagsbön. På vissa skolor hade han tidigare fått godkännande, men på den dåvarande skolan han arbetade vid ansågs fredagsbönen innebära allvarliga svårigheter. Då det inte hade funnits möjlighet till ledigheten hade han erbjudits att få be ensam i skolan. Ahmad fick en anställning vid en skola där det inte medgavs ledighet på grund av verksamhetens bedrivande. Ahmad blev i stället erbjuden en deltidstjänst som innebar att han skulle kunna delta i fredagsbönen, men han tackade nej och sade upp sig. Målet avgjordes till fördel för Storbritannien och Kommissionen bedömde att skolmyndigheten var berättigad att förlita sig på anställningsavtalet, men också det faktum att det komplicerade utbildningssystemet i vid tiden genomgick anpassningar till nya förändringar i samhället, som skolmyndigheten ansågs vara tvungen att ta hänsyn till. Kommissionen fann sålunda att en kränkning i enlighet med 9(1) inte ansågs föreligga.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> AD 2017 nr 65.

<sup>45</sup> Kommissionen mål nr 8160/78, Ahmad mot Storbritannien, beslut 12 mars 1981

## 5.2.2 Eweida and Others v United Kingdom.

Fallet handlar om en kvinna, Eweida, som var anställd av det privata flygbolaget British Airways Plc. Företaget hade en policy som krävde att alla anställda med kundkontakt skulle bära uniform och att alla religiösa symboler skulle döljas. Eweida kom vid tre tillfällen till arbetet med sitt kors synligt. Varje gång valde Eweida att inte avlägsna sin symbol och därför skickade företaget hem henne för att byta kläder och då fick hon ingen lön. Företaget erbjöd Eweida en annan tjänst utan kundkontakt där hon inte behövde bära uniform och därmed inte längre dölja sitt kors men hon tackade nej till den tjänsten. Eweida valde att anmäla denna händelse som togs upp i tre nationella domstolar, och Eweida förlorade i alla tre. I september 2012 togs fallet upp i Europadomstolen för mänskliga rättigheter (ECtHR) i Strasbourg och Eweida vann fallet.<sup>46</sup>

## 5.2.3 Achbita v G4S Secure Solutions NV.

Detta rättsfall är det första rättsfallet i Europeiska unionens domstols historia som berör religiösa symboler i arbetslivet. Rättsfallet handlar om en kvinna, Samira som jobbade som receptionist för det privata företaget G4S. På företaget fanns en oskriven regel att anställda inte fick bära symboler för deras politiska, religiösa eller filosofiska övertygelser. Samira började bära huvudduk på arbetsplatsen men innan företaget antog en så kallad neutralitetspolicy. Med andra ord började hon bära huvudduk innan den oskrivna regeln har blivit en nedskrivna regel. Hon blev sedan uppsagd med förklaringen att neutralitet bland annat innebär att det är förbjudet för alla arbetstagare att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser.

---

<sup>46</sup> Europadomstolen Mål 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, Eweida m.fl. mot Storbritannien, dom 15 januari 2013.

Den belgiska domstolen ställde en fråga till EU-domstolen för att få klarhet huruvida artikel 2.2 a i arbetslivsdirektivet ska tolkas med hänsyn till en intern ordningsregel som innebär ett generellt förbud för arbetstagarna att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen. EU-domstolen börjar med att konstatera att begreppet religion inte är definierat i direktivet och kommer till slutsatsen att religion ska tolkas enligt EKMR och rättighetsstadgan vilket innebär att alla ha rätt till en tro och en rätt att offentligt utöva sin religion.

Det första rekvisitet EU-domstolen kontrollerar är företagets vilja att vara neutral i sina förbindelser med offentliga och privata kunder. Domstolen anser att det är ett berättigat mål eftersom arbetstagarna kommer i kontakt med kunderna vilket har stöd i artikel 16 rättighetsstadgan om erkända näringsfriheten. Beträffande det andra rekvisitet om lämplighet ska den nationella domstolen kontrollera om neutralitetsregeln har tillämpats konsekvent och systematiskt för samtliga anställda som haft kontakt med kunder innan Samira blev uppsagd. Domstolen anser att företaget behandlar alla arbetstagare identiskt på denna fråga eftersom samtliga ska bära neutrala kläder och att alla politiska, filosofiska eller religiösa symboler är förbjudna. Detta innebär att G4S har tillämpat ordningsregeln på samma sätt för andra som för Samira och därför blir slutsatsen att den interna ordningsregeln inte innebär någon särbehandling som avses i artikel 2.2 a i arbetslivsdirektivet. Det tredje den nationella domstolen ska kontrollera är om förbudet är begränsat till vad som är strängt nödvändigt. Eftersom Samira vägrat avstå från att bära slöja ska den nationella domstolen kontrollera om det varit möjligt att erbjuda henne en annan tjänst där hon inte haft direktkontakt med kunderna, som inte medför en ytterligare utgift för företaget, istället för att säga upp henne.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> EU-domstolen mål C-157/15, Achbita v. G4S Secure Solutions NV, 31 May 2016, ECLI:EU:C:2016:382



#### 5.2.4 Bougnaoui v Micropole SA.

Fallet togs upp i ECJ vid ungefär samma tidpunkt som Achbita och dessa två fall anses därför som vägledande i liknande situationer. Detta mål handlar om en kvinna som arbetade som projektingenjör för företaget Micropole och utförde arbete för kunder. Efter att en kund klagat på att hon bar huvudduk blev hon avskedad. Bougnaoui tog upp ärendet i den franska Arbetsdomstolen som fattade beslutet att uppsägningen skett på faktisk och giltig grund men att företaget var skyldigt att betala uppsägningslön till Bougnaoui. Båda parter valde att överklaga domen, vilket ledde till att en högre domstol valde att fastställa den tidigare domen. Bougnaoui valde att återigen överklaga domen, som då gick vidare till den hänskjutande domstolen i Frankrike. Detta innebar att den hänskjutande domstolen fick ta fallet, men eftersom de var osäkra i denna fråga valde de att ta stöd av ECJ.

EU-domstolen börjar med att konstatera att begreppet religion inte är definierat i direktivet och kommer till slutsatsen att religion ska tolkas enligt EKMR och rättighetsstadgan vilket innebär att alla ha rätt till en tro och en rätt att offentligt utöva sin religion. EU-domstolen säger att den hänskjutande domstolen ska kontrollera om företagets interna ordningsregel framstår som neutral men i praktiken innebär att personer med viss religion eller övertygelser särbehandlas. Om så är fallet då föreligger det indirekt diskriminering enligt artikel 2.2 b arbetslivsdirektivet. Om uppsägningen inte är grundad på lagstadgat undantaget ska den hänskjutande domstolen pröva frågan om arbetsgivarens vilja att ta hänsyn till kundens önskemål, att inte bära huvudduk, är ett tvingande och verkligt yrkeskrav enligt artikel 4.1 i arbetslivsdirektivet. Medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling som grundas på en egenskap som anges i artikel 1 i direktivet inte utgör diskriminering om egenskapen består av ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett naturligt samband eller sammanhang med yrket. Det krävs även att målet är legitimt och kravet proportionerligt vilket den nationella domstolen ska kontrollera. Enligt skälen till direktivet framgår det att under väldigt begränsade omständigheter ska egenskapen religion utgöra verkligt och avgörande yrkeskrav. Verkligt och avgörande yrkeskrav kan endast grunda sig på objektiva bedömningar och inte på en arbetsgivares subjektiva överväganden, såsom vilja att ta hänsyn till kunders särskilda önskemål.

EU domstolens slutsats är att artikel 4.1 arbetslivsdirektivet ska tolkas så att det inte utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav när arbetsgivaren tar hänsyn till en kunds önskemål att arbetstagare som utför arbete hos kunden inte längre ska få bära muslimsk huvudduk.<sup>48</sup>

### 5.2.5 Dahlab mot Schweiz

Läraren Lucia Dahlab bar muslimsk huvudduk på grund av religiösa skäl i arbetet på skolan där hon undervisade barn. Hon hade under sin anställning konverterat från katolik till islam och efter en tid ombads hon sluta bära huvudduken. Dahlab ansåg att det var ett brott mot artikel 9 EKMR att inte få manifesteras sin religion. kyrka. Den schweiziska författningsdomstolen anförde att läraren bar en stark religiös symbol i sitt yrkesövande som lärare, något som kunde förbjudas utifrån den federala grundlagen om religiös neutralitet. Författningsdomstolen framhåller att kvinnans religionsfrihet borde vägas mot statens princip om religiös neutralitet inom skolsystemet och hänvisar till ”Margin of appreciation”. Europadomstolen delade författningsdomstolens uttalande om slöjan och menade på det är svårt att förena bärandet av slöja med jämställdhetsprincipen och att det sålunda är svårt att förena den med budskapet om tolerans, respekt för andra och framförallt jämställdhet och icke-diskriminering som alla lärare i ett demokratiskt samhälle måste förmedla. Europadomstolen ansåg att det var proportionerligt att begränsa hennes rätt att bära huvudduk med hänsyn till unga elevers rätt att inte bli påverkade så tydligt av en viss religion. Det ansågs vara ett legitimt krav att förbjuda henne att bära huvudduk. Sålunda fann domstolen att inskränkningen uppfyllde de uppställda kraven enligt artikel 9(2). Förskolelärans talan avslogs.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> EU-domstolen mål C-188/15, Bougnaoui v. Micropole SA, 13 July 2016, , ECLI:EU:C:2016:553

<sup>49</sup> Europadomstolen mål 42393/98, Dahlab mot Schweiz, dom 15 februari 2001

## 6. Sammanfattning och avslutande diskussion

I detta avsnitt kommer relevant nationell och internationell rättspraxis först att sammanfattas och analyseras. Till viss mån appliceras tidigare forskning samt det teoretiska perspektiv som ligger till grund på dessa rättsfall. Vidare i avsnittet kommer en diskussion där samtliga rättsfall utförligt diskuteras utifrån analysen. Avsnittet avslutas med en slutsats för denna uppsats.

### 6.1 Analys

FN:s konvention om mänskliga rättigheter och EKMR stadgar ett skydd för religionsfrihet och förbud mot diskriminering på grund av religion. EU tillämpar EKMR och Europadomstolens praxis som allmänna principer. Alla länder som är bundna av EKMR efter att de ha undertecknat den men även efter att de ha implementerat den som egen lag innebär att de kan tillämpa konventionen direkt. Artikel 14 i EKMR stadgar ett förbud mot diskriminering grundat på bland annat religion. Religion enligt EKMR regleras i artikel 9. Begreppet religion enligt EKMR innebär en rätt att ha en tro och en rätt att utöva sin religion offentlig. Rätten att ha en tro är okränkbar enligt artikel 9.1 EKMR men rätten att utöva religion kan begränsas vilket framgår av artikel 9.2 EKMR. Inskränkning av religionsfriheten får endast förekomma om det finns begränsningar föreskrivet i lag och som är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter. Den nationella bedömningsmarginalen, ”Margin of appreciation” medför att det kan bli viss skillnad i tillämpningen av EKMR mellan länderna.

Enligt rättspraxis från arbetslivet som denna uppsats behandlar har det visat sig att nära förbundna religiösa handlingar är begränsningsbara när det uppstår intressekonflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. En sammanfattning och analys av domarna från kapitel 5 där denna intresseavvägning står i fokus redogörs här nedan.

Twisten i AD 1986 nr. 11 gällande religiös klädsel på arbetsplatsen grundar sig i en spårvagnsförarens vilja att bära turban tillsammans med uniformen på grund av sin religion men det var inte tillåtet och därför omplacerades han till ett bussgarage. Spårvagnsföraren hävdade att omplaceringen var otillåten och uteblev därför från arbetet vilket i sin tur ledde till uppsägning. AD kom till slutsatsen att lydnadsplikten och arbetsvägran var så pass allvarliga att det förelåg saklig grund för uppsägning. Varken tingsrätten eller AD lägger någon vikt vid den religiösa aspekten utan tar endast hänsyn till arbetskyldighet eftersom ingen av parterna yrkade diskriminering som grund för sin talan. Domstolen fastslog att omplaceringen låg inom arbetskyldighetens ramar.<sup>50</sup> Det kan konstateras att arbetsledningsrätten och arbetskyldigheten väger tungt i sådana fall och att arbetstagens intresse för religionsfrihet får stå tillbaka.

Kravet på ett berättigat syfte stärks ytterligare i AD 2017 nr 65, Engångsärmarna. I domen var de motstående intressena patientsäkerhet och muslimska kvinnors rätt att skylla sina armar med engångsärmar i arbetet som innefattade patientnära kundkontakt, med hänsyn till religiösa skäl. I detta fall tog AD hänsyn till smitt- och hälsorisker vilket ansågs var ett berättigat syfte för att begränsa religionsfriheten. AD ansåg att förbudet var berättigat trots att riskerna för riskspridning var små men skyddet för människors liv och hälsa väger tungt. Förbudet mot engångsärmar var lämpligt och nödvändigt för att bibehålla patientsäkerheten trots att det innebar en begränsning för tandläkaren att manifesteras sin religion. Av praxis tydliggörs vikten av att andra individer inte bör drabbas av negativa konsekvenser till följd av att en arbetstagens religionsfrihet tillgodoses. AD kom till slutsatsen tandläkaren inte hade blivit indirekt diskriminerad enligt diskrimineringslagen.<sup>51</sup> I situationer likt den i fallet med engångsärmarna kan en slutsats dras att när det motstående intresset är patientsäkerhet

---

<sup>50</sup> AD 1986 nr 11.

<sup>51</sup> AD 2017 nr 65.

eller smittorisk går människors liv och hälsa före rätten att utöva religion trots att det är en mänsklig rättighet vilket är fullt förståeligt.

I AD 2005 nr 21 behandlas rätten för arbetstagare att avstå från vissa arbetsuppgifter på grund av sin religiösa övertygelse. I situationer där en arbetstagare inte vill utföra arbetsuppgifter på grund av religiösa skäl kan en arbetsgivare kräva att arbetstagaren ska utföra dessa. Av domen framgår vikten av att arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som faller inom arbetskyldigheten. Det framgår också att arbetsledningsrätten ger arbetsgivare stora möjligheter att ensidigt besluta om vilka arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen och mot bakgrund av arbetskyldigheten är arbetstagare skyldiga att utföra samtliga uppgifter.<sup>52</sup> I det specifika fallet konstaterades att konsekvenserna som följde av att arbetstagarens intresse tillgodosågs medförde negativa effekter för både kollegor, i form av ökad arbetsbelastning, och pensionärerna, i form av uteblivna aktiviteter.

I T 7324-08 det s.k. handskakningsfallet handlar det om en muslimsk man inskriven på arbetsförmedlingen som vid ett möte med ett privat företag avböjde att skaka hand med företagets kvinnliga representant med hänvisning till sin religiösa tro. Tingsrätten bedömde att direkt diskriminering med samband till A:s religion förelåg och utdömde skadestånd till mannen.<sup>53</sup> Att vägra skaka hand kan motiveras av en individs religiösa övertygelse som bland annat kan innebära att män och kvinnor, som inte har en nära relation, inte tillåts ha kroppskontakt. Inom arbetslivet kan däremot arbetets art vara av betydelse för vilka krav som kan ställas på arbetstagarna, exempelvis kräver arbete inom vården ofta kroppskontakt mellan arbetstagare och patienter.

I Europadomstolens dom Ahmad mot Storbritannien hade flera anpassningsåtgärder vidtagits i försök att tillgodose båda aktörernas intressen. Domen kan ses som ett svar på frågan hur avvägning ska gå tillväga när arbetstagarens enskilda intresse att iaktta ett religiösa iögonfallande beteende ställs mot arbetsgivarens verksamhetsintresse. Arbetsgivare har en viss skyldighet att anpassa verksamheten, i form av aktiva åtgärder,

---

<sup>52</sup> AD 2005 nr 21.

<sup>53</sup> T 7324-08.

utefter arbetstagares religionsfrihet. Kravet på anpassning behöver däremot inte ske i den mån att det medför negativa konsekvenser för verksamheten, exempelvis störningar i driften eller ekonomiska förluster. Europadomstolen grundar sitt avgörande på principen att religionsfriheten ska vara det centrala intresset så länge det inte medför allvarliga svårigheter för arbetsgivaren. Det innebär att arbetstagare kan bära religiösa kläder och symboler så länge det inte medför allvarliga svårigheter för arbetsgivaren. Sammanfattningsvis kan det konstateras att arbetsgivarens intresse för en välfungerande verksamhetsdrift utgör ett tungt vägande skäl för inskränkningar i religionsfriheten och ofta väger tyngre vid en intresseavvägning.<sup>54</sup>

Europadomstolen dömde till arbetstagarens fördel i mål 48420/10, Eweida m fl. mot Storbritannien. Domstolen gjorde bedömningen att en begränsning av religionsfriheten enligt artikel 9 EKMR inte automatiskt är tillåtet trots att arbetstagaren kan byta arbete. I ett sådant fall ska man istället göra en proportionalitetsbedömning när arbetsgivaren inför restriktioner som innebär ingrepp i den anställdas religionsfrihet. Det innebar en förändring av rättsläget som främjar arbetstagares rätt att manifesteras sin religion genom religiösa kläder och symboler. Domstolen betonade att om ett förbud mot religiösa symboler föreligger måste förbudet omfatta samtliga arbetstagare, utan undantag för särskilda religiösa övertygelser eller symboler. I fallet med Eweida tilläts vissa arbetstagare att bära religiösa symboler vilket inte ansågs proportionerligt i förhållande till syftet. Slutsatsen av detta fall är att trots att ett berättigat syfte föreligger kan inskränkningar i religionsfriheten anses vara oproportionerliga.<sup>55</sup>

I EU-domstolens mål Samira mot G4S hade företaget en neutralitetspolicy som innebar ett förbud för anställda att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen. Domstolen anser att företaget inte har särbehandlat någon och att man har behandlat samtliga anställda på samma sätt och därför förelåg det inte direkt diskriminering enligt artikel 2.2 a i arbetslivsdirektivet. Däremot kan det vara fråga om indirekt diskriminering om regeln innebär att personer med viss religion blir missgynnade men det är upp till den nationella domstolen att avgöra den saken. EU-

---

<sup>54</sup> Kommissionen mål nr 8160/78, Ahmad mot Storbritannien, beslut 12 mars 1981.

<sup>55</sup> Europadomstolen Mål 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, Eweida m.fl. mot Storbritannien, dom 15 januari 2013.

domstolen ansåg att det är ett berättigat mål att ta hänsyn till företags vilja att upprätthålla en neutral bild mot kunder och därmed begränsa arbetstagares rätt att bära religiösa kläder och symboler med hänsyn till näringsfriheten så länge målet tillämpas på ett systematiskt och konsekvent sätt. För att förbudet ska vara nödvändigt krävs det att de anställda som omfattas av förbudet har kundkontakt. Domen innebär att en intern regel som förbjuder alla anställda att bära religiösa symboler inte är direkt diskriminerande så länge förbudet tillämpas enhetligt. Det man kan ifrågasätta i domen är att G4S neutralitetspolicy var en oskriven regel till en början men sen när Samira meddelade att hon hade för avsikt att bära muslimsk huvudduk på arbetstid godtog företagsrådet i slutet av maj att skriva ned uppföranderegler.<sup>56</sup>

EU-domstolens dom Asma mot Micropole handlar om det är ett verkligt och avgörande yrkeskrav enligt artikel 4.1 i arbetslivsdirektivet att ta hänsyn till en kunds önskemål att arbetstagarna inte ska bära religiösa symboler. Medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling som grundas på en egenskap kopplat till exempelvis religion inte utgör diskriminering om egenskapen utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett naturligt samband med arbetet. För att yrkeskravet ska vara tillåtet krävs det att målet är legitimt och att kravet är proportionerligt. Bedömningen om verkligt och avgörande yrkeskrav ska grundas på objektiva bedömningar och inte arbetsgivarens subjektiva åsikter, såsom i det här fallet där företaget vill ta hänsyn till kundens önskan att förbjuda anställda som utför tjänster att bära muslimsk huvudduk. EU-domstolens slutsats är att ett sådant krav inte utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav enligt artikel 4.1 arbetslivsdirektivet.<sup>57</sup>

I Europadomstolens mål Dahlab mot Schweiz var den nationella bedömningsmarginalen ”margin of appreciation“ den avgörande faktorn för utfallet i domen. Schweiz hänvisade till kravet att samtliga statliga skolor ska vara fria från religiösa inslag och hävdade att den muslimska huvudduken är en stark religiös symbol. Europadomstolen ansåg att det var ett legitimt krav att förbjuda läraren Dahlab att bära huvudduk med hänsyn till den religiösa påverkan eleverna kunde bli utsatta för. Domen medför frågeställningar hur

---

<sup>56</sup> EU-domstolen mål C-157/15, Achbita v. G4S Secure Solutions NV, 31 May 2016, ECLI:EU:C:2016:382

<sup>57</sup> EU-domstolen mål C-188/15, Bougnaoui v. Micropole SA, 13 July 2016, ECLI:EU:C:2016:553

Schweiz tillämpar bestämmelsen i övrigt – om det verkligen är ett totalförbud mot religiösa inslag, som i det här fallet innefattar kläder och symboler. Med tanke på Schweiz argument att muslimsk huvudduk är en stark religiös symbol så verkar det vara av betydelse vilken religiös symbol det handlar om i det enskilda fallet.<sup>58</sup>

## 6.2 Diskussion

I tvisten AD 1986 nr. 11 lägger varken tingsrätten eller AD någon vikt vid den religiösa aspekten utan tar endast hänsyn till arbetsskyldighet eftersom ingen av parterna yrkade diskriminering som grund för sin talan. Jag anser att om en tvist med samma förutsättningar hade prövats av AD idag hade utfallet med stor sannolikhet blivit annorlunda. Detta eftersom idag hade spårvagnsföraren yrkat att det förelåg diskriminering på grund av religion. Skyddet för religionsfriheten har förstärkts sedan denna dom kom och detta genom diskrimineringslagen och Sveriges bundenhet av EKMR och EU-rätten vilket möjligtvis hade lett till ett annat resultat.

Tvisten AD 2005 nr 21 avgjordes enligt dåvarande diskrimineringslag, lag om åtgärd mot etnisk diskriminering i arbetslivet. AD utgick från diskrimineringsgrunden etnicitet och i sin slutgiltiga bedömning uttryckte domstolen att A.Ö. inte diskriminerats. Vid anställningen uteslöt kvinnan att nämna att hon inte kommer att delta under vissa högtider på grund av att hon tillhörde Jehovas Vittnen utan bytte istället bort dessa uppgifter med en annan arbetstagare. A.Ö. framtogs sitt uppdrag som äldreaktiverare och hennes anställning avslutades. Jag tycker att om kvinnan istället hade informerat arbetsgivaren vid tillträdet av tjänsten om vilka uppgifter hon kommer inte att utföra så hade det troligen kunnat hitta en lösning och utfallet hade då kunnat bli annorlunda.

Vad gäller sedvänjor så anges det i förarbetena till diskrimineringslagen att många kulturella uttryck och traditioner är föranledda av religiösa uppfattningar eller föreställningar även om uttrycken kan uppfattas olika. Typiskt sett är dock sådana

---

<sup>58</sup> Europadomstolen mål 42393/98, Dahlab mot Schweiz, dom 15 februari 2001.



uttryck och traditioner att uppfatta som ett uttryck för religion eller annan trosuppfattning. I T 7324-08 utgör tingsrätten uppfattningen att inte ta en okänd person av motsatt kön i hand är just ett sådant kulturellt uttryck eller en tradition som kan vara föranledd av en religiös uppfattning. Detta innebär att en ovilja att hälsa genom att ta i hand av religiösa skäl faller in under vad som kan anses som uttryck för en religion eller annan trosuppfattning i diskrimineringslagens mening. Därför bedömde tingsrätten att direkt diskriminering med samband till personens religion förelåg.

I tandläkardomen, I AD 2017 nr. 65, tog man hänsyn till smitt- och hälsorisker vilket man ansåg var ett berättigat syfte för att begränsa religionsfriheten. I domen var de motstående intressena patientsäkerhet och muslimska kvinnors rätt att skylla sina armar med engångsärmar i arbetet som innefattade patientnära kundkontakt, med hänsyn till religiösa skäl. Förbudet mot engångsärmar var lämpligt och nödvändigt för att bibehålla patientsäkerheten trots att det innebar en begränsning för tandläkaren att manifesteras sin religion. I just detta fall bedömde AD att förbudet mot engångsärmar är proportionerligt trots att beslutet föranlett att sluta bära engångsärmar. Detta innebär att i fallet där patientsäkerheten kommer i frågan så väger den tyngre är arbetsgivarens religionsfrihet.

I fallet med Ahmed mot Storbritannien hade europadomstolen grundat sitt avgörande på principen att religionsfriheten ska vara det centrala intresset så länge det inte medför allvarliga svårigheter för arbetsgivaren. Det innebär att arbetstagare kan bära religiösa kläder och symboler så länge det inte medför allvarliga svårigheter för arbetsgivaren.

Innan fallet med Eweida kom hade Europakommissionen åsikten att arbetsgivare som inför begränsningar som påverkar arbetstagarens utövande av religionen inte är en inskränkning av religionsfriheten eftersom det finns en möjlighet för arbetstagaren att säga upp sig och byta arbete. I fallet med Eweida m fl. mot Storbritannien fastslog Europadomstolen att en begränsning av religionsfriheten enligt artikel 9 EKMR inte automatiskt är tillåtet trots att arbetstagaren kan byta arbete. Detta innebär att när arbetsgivaren inför restriktioner som innebär ingrepp i den anställdas religionsfrihet ska man göra en proportionalitetsbedömning. Fallet med Eweida innebar en förändring av rättsläget som främjar arbetstagares rätt att manifesteras sin religion genom religiösa kläder och symboler.

I fallet med Achbita v G4S Secure Solutions NV hade företaget en neutralitetspolicy som innebar ett förbud för anställda att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen. Domstolen förklarade i denna dom att en intern regel som förbjuder alla anställda att bära religiösa symboler inte är direkt diskriminerande så länge förbudet tillämpas enhetligt. Jag tycker att problematiken i detta rättsfall är kring faktumet att företagets neutralitetspolicy var en oskriven regel till en början men sedan när Samira meddelade att hon hade som avsikt att bära muslimsk huvudduk på arbetstid blev denna istället en skriven regel. Jag anser att sådan agerande från arbetsgivarna inte skulle vara tillåten eftersom på sådan sätt skulle det vara enkelt för arbetsgivarna att i efterhand konstruera regler som inskränker en sådan grundläggande rättighet som religionsfrihet.

EU-domstolens dom Asma mot Micropole handlar inte om två motstående intressen utan vad det handlar om är ett verkligt och avgörande yrkeskrav enligt artikel 4.1 i arbetslivsdirektivet att ta hänsyn till en kunds önskemål att arbetstagarna inte ska bära muslimsk huvudduk. EU-domstolens slutsats är att ett sådant krav inte utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav enligt artikel 4.1 arbetslivsdirektivet. Jag anser att i liknande fall borde inte hänsyn tas till en kunds önskan. Detta eftersom om EU-domstolen ansett att om det var ett verkligt och avgörande yrkeskrav att ta hänsyn till en kunds önskan att förbjuda religiösa symboler hade rättsläget inneburit ett minskat skydd för arbetstagarna. Enligt min åsikt hade det enbart inneburit negativa konsekvenser för arbetstagare, bland annat möjlighet för arbetsgivare att begränsa arbetstagare att bära religiösa kläder och symboler genom att endast hänvisa till kundernas önskemål.

I Europadomstolens mål Dahlab mot Schweiz Schweiz hänvisade den nationella domstolen till kravet att samtliga statliga skolor ska vara fria från religiösa inslag och hävdade att den muslimska huvudduken är en stark religiös symbol. Europadomstolen ansåg att det var ett legitimt krav att förbjuda läraren Dahlab att bära huvudduk med hänsyn till den religiösa påverkan eleverna kunde bli utsatta för. Enligt min åsikt är problemet i just detta fallet att skolan inte hade någon neutralitetspolicy som tillämpades på ett enhetligt sätt och lika för alla utan det var enbart huvudduken som ansågs som en starkt religiös symbol. Jag anser att religiösa symboler och kläder inte

skulle utgöra ett problem för en lärare så länge den sköter sitt jobb professionellt och inte medvetet försöker påverka eleverna religiöst på något sätt.

### 6.3 Slutsats

Från utilitaristiskt perspektiv, som denna uppsats grundar sig i, går det att konstatera att det är omöjligt att göra alla lyckliga. Detta innebär att det inte går att sätta tydliga gränser för vems rättigheter som väger tyngre vid en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarens intresse hänförligt till religion utan det behövs avgöras i varje enskilt fall. Teori säger att någon kommer alltid att vara missnöjd. Det som är viktigt att avgöra enligt utilitarism är vilket beslut leder till största möjliga lycka och som sagt detta kan enbart avgöras i varje enskild fall.

Det går konstatera att i dagens mångkulturella arbetsliv finns mängder av intressen och önskemål att ta hänsyn till, bland annat intressen hänförliga till religion. Å ena sidan är det arbetstagare som enligt lag har långtgående rättigheter till sin religiösa åsikt i arbetslivet. Att neka en arbetssökande arbete eller säga upp någon enbart på grund av dennes religiösa övertygelse är en uppenbar kränkning av alla människors rätt till ”tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet”. Å andra sidan finns det arbetsgivaren som också i stor utsträckning kan tillgodose de flesta intressen utan någon större ansträngning eller anpassning av verksamhetens drift. Däremot har jag visat genom min uppsats att det kan uppstå situationer där allas intressen inte kan tillgodoses och en intresseavvägning är nödvändig.

Det går att konstatera att uppsatsen berör en komplex problemformulering. Under arbetets gång har jag funnit att ett givet och övergripande svar på syftet är nästintill omöjligt att ge. Ett omfattande svar i uppsatsen borde vara att skyddet för religionsfrihet är vidsträckt men av praxis kan utläsas att det ändå uppstår problem vid en intresseavvägning. Problemet uppstår när arbetstagarens intresse att utöva religion på arbetsplatsen krockar med arbetsgivarens intresse för hur verksamheten ska bedrivas samt för andras fri- och rättigheter. Tidigare förda resonemang representerar att arbetsledningsrätten är betydligt starkare än skyddet

för religionsfriheten i arbetslivet. Detta innebär att arbetstagarens rättighet att ge uttryck för sin religion på arbetsplatsen kan bli föremål för begränsningar på flera olika plan. Denna möjlighet begränsas inte endast av den interna verksamheten utan sträcker sig även till ordningsregler och neutralitetspolicys gentemot kunderna. En arbetstagares religionsfrihet, som tar sig uttryck i religiösa kläder och symboler, vägran att utföra vissa arbetsuppgifter samt frånvaro från arbetsplatsen med hänvisning till religiösa skäl kan således inskränkas av arbetsgivares intresse för en välfungerande drift.

## 7. Referenser

### Litteratur

Badersten, Björn, *Normativ metod: att studera det önskvärda*, Studentlitteratur, Lund, 2006

Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

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

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 2 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3 uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 7 uppl., Iusté, Uppsala, 2014

Mill, John Stuart, *Utilitarism*, Daidalos, Göteborg, 2003

Modée, Johan & Strandberg, Hugo (red.), *Frihet och gränser: filosofiska perspektiv på religionsfrihet och tolerans*, Östlings bokförlag Symposion, Eslöv, 2006

Roberts, Peri & Sutch, Peter, *Politiskt tänkande: en introduktion*, Studentlitteratur, Stockholm, 2007

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2018

## **EU lagstiftning**

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, E.T.S. No. 5, 4 November 1950

FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

FN:s allmänna förklaringar om de mänskliga rättigheterna

## **Lagar och offentligt tryck**

Diskrimineringslag (2008:567)

Proposition 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, Stockholm den 6 mars 2008

<https://www.regeringen.se/49bafd/contentassets/9992e1e8bedd4019aaa6a9e8565f778b/ett-starkare-skydd-mot-diskriminering-prop.-20070895> (hämtad 2019-05-15)

SOU 2018:18, *Statens stöd till trossamfund i ett mångreligiöst Sverige*, Stockholm

[http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2018/03/SOU-2018\\_18\\_till-webb.pdf](http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2018/03/SOU-2018_18_till-webb.pdf)

(hämtad 2019-05-15)

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?qid=1498401120918&uri=CELEX:32000L0078> (hämtad 2019-05-22)

## Rättsfall

Kommissionen mål nr 7050/75, Arrowsmith mot Storbritannien, beslut 12 oktober 1978.

Kommissionen mål nr 8160/78, Ahmad mot Storbritannien, beslut 12 mars 1981.

Europadomstolen mål 42393/98, Dahlab mot Schweiz, dom 15 februari 2001

Europadomstolen Mål 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, Eweida m.fl. mot Storbritannien, dom 15 januari 2013

EU-domstolen mål C-157/15, Achbita v. G4S Secure Solutions NV, 31 May 2016, ECLI:EU:C:2016:382

EU-domstolen mål C-188/15, Bougnaoui v. Micropole SA, 13 July 2016, ECLI:EU:C:2016:553

*Svensk domstol*

AD 1986 nr.11

AD 2005 nr.21

AD 2017 nr.65

AD 1929:29

Mål T 7324-08

## Vetenskapliga artiklar

Adams, Zoe; Adenitire, John Olusegun. “*Ideological Neutrality in the Workplace*” i *Modern Law Review*, Vol. 81, no 2 (2018): 348-360.

Bell, Mark, ”*Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace*” i *Human Rights Law Review*, 17 (2017): 784-796.

Hambler, Andrew. “*Neutrality and Workplace Restrictions on Headscarves and Religious Dress: Lessons from Achbita and Bougnaoui*” i *Industrial Law Journal*, Vol. 47, no 1 (2018): 149-164.

Hatzis, Nicholas. “*Personal Religious Beliefs in the Workplace: How Not to Define Indirect Discrimination.*” i *The Modern Law Review*, no. 2 (2011): 287-305

McCrea, Ronan. “*Religion in the Workplace - Eweida and Other v United Kingdom*” i *The Modern Law Review*, 77(2) (2014): 277-307.

## Övriga källor

DO:s beslut, *Tillsyn avseende arbetsgivares uniformspolicy samt arbete med aktiva åtgärder*, 2017,  
<https://www.do.se/globalassets/stallningstaganden/arbetsliv/tillsynsbeslut-kladpolicy-arbetsplats-gra-2017-76.pdf>  
(hämtad 2019-05-07)

Domstolens dom den 14 mars 2017,  
<https://www.almega.se/app/uploads/2017/11/sloja-belgien.pdf>  
(hämtad 2019-05-11)