



**EKONOMI
HÖGSKOLAN**
Lunds universitet

Institutionen för handelsrätt
HARM01
Handelsrättslig specialkurs

Vt 2008

Religionsutövning i svenskt arbetsliv

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Karolina Persson

Förkortningar

AD	–	Arbetsdomstolen
AML	–	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
BrB	–	Brottsbalken (1962:700)
DO	–	Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
EDA	–	Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130)
Europadomstolen	–	Den europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
Europakommissionen	–	Den europeiska kommissionen för de mänskliga rättigheterna
Europakonventionen	–	Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna
EG	–	Europeiska gemenskapen
FN	–	Förenta nationerna
Fp	–	Folkpartiet
LO	–	Landsorganisationen i Sverige
Mp	–	Miljöpartiet
NJA	–	Nytt juridiskt arkiv
Prop	–	Proposition
RF	–	Regeringsformen (1974:152)
SemL	–	Semesterlagen (1977:480)
SFS	–	Svensk Författningssamling
SIF	–	Svenska industritjänstemannaförbundet
SN	–	Svenskt Näringsliv
SOU	–	Statens offentliga utredningar
ÖB	–	Överbefälhavaren

Abstract

This essay deals with the question of religious practice in the worklife. The subject is discussed partly on the basis of religious freedom as a human right and partly on the basis of protection and active measures taken against discrimination due to religion. The aim is to inquire about the subject and to illuminate it.

Religious freedom is regulated in article 9 of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. Case law of the European Court of Human Rights regarding religious freedom shows that it is not definite. Restrictions of religious practice in the worklife exists in the form of contract of employment, reasons of business and the right of other individuals not to have to be exposed to religious manifestation.

The perspective of discrimination due to religion is mainly dealt with on the basis of active measures according to section 4-5 in the Measures to Counteract Discrimination in Working Life because of Ethnic Background, Religion or other Religious Faith Act. The reason is that case law from the Labour Court is extremely small concerning direct or indirect discrimination due to religion. This essay deals with religious practice in the form of taking time off work to celebrate a religious holiday, taking time off during the workday to pray and wearing religious clothing in the workplace. In addition, examples of how the parties of the labour market are working with the issue of religious practices are added. One example being collective agreements with flexible holidays.

The matter of religious practices in the working life can equally be said to have both a minor and major focus in the worklife. The field of discrimination and human rights has been highlighted within labour law recently.

Religious practices in the worklife can however not be seen as a prioritized matter yet. One reason could be that employees have not yet shown the need for it. Another reason could be that the people of Sweden are used to focus on the negative right of religious freedom, which is the right not to get exposed to religious manifestation. The author of this essay believes that the subject is important to the Swedish labour market as a result of the immigration of people that more actively want to practice their religion in the workplace. Another reason could be the development into a more flexible worklife and the increased legal responsibility of employers to deal with the subject through active measures.

Keywords: Religious freedom, Religious practices in working life, Religious discrimination, Collective agreement of flexible holy-days, Measures to Counteract Ethnic Discrimination in Working Life because of Ethnic Background, Religion or other Religious Faith Act, Article 9 in European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

Sammanfattning

Denna uppsats behandlar ämnet religionsutövning i svenskt arbetsliv. Ämnet avhandlas dels utifrån perspektivet religionsfrihet som mänsklig rättighet, dels från perspektivet skydd och aktiva åtgärder mot diskriminering med religion som grund. Syftet är att göra en utredning i ämnet samt belysa frågan.

Religionsfriheten stadgas i artikel 9 i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna. 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.

Perspektivet diskriminering med religion som grund behandlas framförallt utifrån de krav på aktiva åtgärder som åligger arbetsgivaren enligt 4-5 §§ EDA. Detta är en följd av att praxis från AD är synnerligen liten rörande direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion. Uppsatsen berör utövande av religion i form av att få ledigt från sitt arbete för att fira en religiös högtid, att under arbetsdagen ta ledigt för att be samt att använda religiös klädsel i arbetet. Därtill ges exempel på hur arbetsmarknadens parter arbetar med frågan om religionsutövning till exempel i form av kollektivavtal gällande flexibla helgdagar.

Frågan om religionsutövning i arbetslivet kan både sägas ha liten och stor fokus inom arbetslivet. Diskrimineringsområdet och mänskliga rättigheter i allmänhet har fått större uppmärksamhet inom arbetsrätten på senare år. Religionsutövning i arbetslivet kan emellertid inte sägas vara en prioriterad fråga ännu. En anledning kan vara att behovet hos arbetstagarna inte upplevs vara särskilt stort än. En annan anledning kan vara att vi i Sverige är mer vana att fokusera på den negativa religionsfriheten det vill säga att slippa bli utsatta för religiös manifestation. Författaren till uppsatsen menar att frågan är angelägen för svensk arbetsmarknad till följd av invandringen av personer som mer aktivt vill utöva sin religion på arbetsplatsen, utvecklingen mot ett mer flexibelt arbetsliv samt det ökade rättsliga ansvaret för arbetsgivare att arbeta med frågan genom aktiva åtgärder.

Nyckelord: Religionsfrihet, religionsutövning, lag om åtgärder mot etnisk diskriminering, kollektivavtal om flexibla helgdagar. Artikel 9 i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna.

Innehåll	Sida
FÖRKORTNINGAR	2
ABSTRACT	3
SAMMANFATTNING	4
1. INLEDNING	6
1.1. Syfte	6
1.2. Frågeställningar	6
1.3. Avgränsningar	7
1.4. Material och metod	7
1.5. Disposition	8
2. GÄLLANDE RÄTT RÖRANDE RELIGIONSFRIHET	9
2.1. Europakonventionen	9
2.2. Inskränkningar för religionsutövning i arbetslivet	10
2.2.1. <i>Anställningen och verksamhetsskäl</i>	10
2.2.2. <i>Andra individers negativa rätt till religionsfrihet</i>	11
2.3. Europakonventionens tillämpbarhet i svenskt arbetsliv	13
3. GÄLLANDE RÄTT RÖRANDE DISKRIMINERING MED RELIGION SOM GRUND	14
3.1. Direkt och indirekt diskriminering	14
3.2. Aktiva åtgärder	15
3.3. Framtiden ur ett diskrimineringsperspektiv	16
4. RELIGIONSUTÖVNING I ARBETSLIVET	18
4.1. Flexibla helgdagar	18
4.1.1. <i>Bestämmelsen om flexibla helgdagars tillkomst i kollektivavtal</i>	19
4.1.2. <i>Skall bestämmelsen om flexibla helgdagar bestå som en kollektivavtalsfråga eller behövs lagstiftning?</i>	20
4.1.3. <i>Intresset för flexibla helgdagar</i>	21
4.2. Religiös klädsel på arbetsplatsen	21
5. DISKUSSION OM RELIGIONENS STÄLLNING I SVENSKT ARBETSLIV	24
5.1. Hur stor fokus har frågan om religionsfrihet och religionsutövning i svenskt arbetsliv?	24
5.2. På vilka sätt är frågan om religionsutövning i arbetslivet angelägen?	26
5.2.1. <i>Invandringen till Sverige</i>	26
5.2.2. <i>Ett flexibelt arbetsliv</i>	26
5.2.3. <i>Arbetsmarknadens parter skäl till att arbeta med frågan om religionsutövning</i>	27
6. AVSLUTANDE REFLEKTIONER	29
REFERENSFÖRTECKNING	31
BILAGA 1. APOTEKETS AVTAL OM FLEXIBLA HELGDAGAR	34
BILAGA 2. ALMEGAS AVTAL OM FLEXIBLA HELGDAGAR	35

1. Inledning

Religionsutövning i arbetslivet är ett relativt oskrivet ämne inom arbetsrätten.¹ Det säger dock ingenting om dess relevans eller intresseväckande karaktär. Ämnet kan anses vara en av de mest kontroversiella och känsliga av frågor som en privat arbetsgivare har att hantera idag.² En övergripande avsikt med uppsatsen är att göra en utredning av och belysa frågan om religionsutövning i arbetslivet. Ämnet kommer dels att behandlas utifrån perspektivet religionsfrihet som mänsklig rättighet enligt Europakonventionens 9:e artikel dels från perspektivet diskriminering med religion som grund.

Idag är en arbetsgivare skyldig att se till att arbetsplatsen och arbetsförhållandena lämpar sig för alla arbetstagare det vill säga arbeta med aktiva åtgärder. I uppsatsen används kollektivavtal om flexibla helgdagar och religiös klädsel på arbetsplatsen som praktiska exempel för att belysa religionsutövning i svenskt arbetsliv samt för att visa hur svensk arbetsmarknad arbetar med frågan idag.

Frågan om religionsutövning i arbetslivet är ett ämne som av flera anledningar är relevant att analysera inom arbetsrättens område. Invandringen till Sverige av personer med annan religion än den kristna kan utgöra en anledning.³ Därtill har författaren till uppsatsen funnit ett ökat intresse för diskriminering till följd av högre krav på arbetsmarknadens parter att arbeta för mångfald och integration. Att intresset ökat för frågan om religionsfrihet som mänsklig rättighet kan även bero på inkorporeringen av Europakonventionen i svensk rätt år 1995.⁴

1.1. Syfte

Syftet med denna uppsats är att göra en utredning i ämnet religionsutövning i svenskt arbetsliv. Avsikten är att belysa och diskutera behovet av fokus på ämnet. Ett ytterligare syfte är att visa exempel på hur arbetsgivare och fackförbund arbetar med frågan om religionsutövning i arbetslivet idag.

1.2. Frågeställningar

1. Hur ser gällande rätt ut för religionsutövning i arbetslivet?
2. På vilka sätt arbetar eller kan arbetsmarknadens parter arbeta med frågan om religionsutövning i arbetslivet?
3. Hur stor fokus finns på frågan om religionsfrihet och religionsutövning i svenskt arbetsliv?
4. På vilka sätt är frågan om religionsfrihet och religionsutövning i svenskt arbetsliv angelägen?

¹ Detta har uppsatsens författare insett vid litteratursökningen till uppsatsen. Litteratur som skall framhävas är dock; Fahlbeck (2002). "Ora et labora - Bed och arbeta - Om religionsfrihet i arbetslivet" samt Fahlbeck (2004). "Ora et Labora – On Freedom of Religion at the Work Place: A Stakeholder *cum* Balancing Factors Model".

² Fahlbeck, 2004, s 28.

³ Fahlbeck, 2002, s 471.

⁴ Glavå, 2001, s 37.

1.3. Avgränsningar

I uppsatsen kommer endast religionsutövning i svenskt arbetsliv att beaktas. En annan avgörande avgränsning är att endast religionsutövning i form av religiös klädsel och i form av ledighet från arbetsplatsen för att be eller att fira en helgdag kommer att behandlas. Detta görs med hänsyn till de praktiska exempel som tas upp i uppsatsen.

En ytterligare begränsning gäller perspektivet religionsfrihet som mänsklig rättighet. Enbart artikel 9 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (som fortsättningsvis går under benämningen Europakonventionen) beaktas.⁵ Därmed inte artikel 18 om religionsfrihet i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948.⁶ Fahlbeck skriver att Europakonventionen ”utgör den enda operationella rättskällan för religionsfrihet i Sverige”.⁷ Förvisso finns i regeringsformen⁸ en bestämmelse om religionsfrihet. Den lyder ”religionsfrihet: frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion”.⁹ Fahlbeck menar att regeringsformen ger upphov till rättigheter för den enskilde men att den inte går att använda i ”praktiskt rättsliv”.¹⁰

Inom perspektivet diskriminering kommer enbart lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning¹¹ (EDA) att behandlas. Till följd därav kommer inte Europakonventionen artikel 14, RF 1:2 4 st, RF 2:15 eller BrB 16:9 att tas upp. Ytterligare en avgränsning inom diskrimineringsområdet rör aktiva åtgärder (5 § EDA). Enbart aktiva åtgärder rörande arbetsförhållanden kommer att beröras därmed inte rekrytering eller trakasserier.

Angående exemplet konfessionslösa helgdagar inkluderas inte söndag som helgdag. Uppsatsen avser med helgdag påskdagen, pingstdagen, nyårsdagen, trettendedag jul, första maj, juldagen, annandag jul, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommardagen och alla helgons dag.¹² Här bör påpekas att första maj och nationaldagen inte är av religiös karaktär. Däremot räknas de som helgdag enligt 1 § i lagen om allmänna helgdagar och därför inkluderas de i uppsatsen gällande exemplet flexibla helgdagar.

1.4. Material och metod

Metoden för uppsatsen har varit av tre olika slag. I studerandet av gällande rätt har en rättsdogmatisk metod använts. Metoden innebär ett bearbetande av förarbeten, lagtext, praxis samt doktrin.¹³ En litteraturstudie i ämnet religionsutövning i arbetslivet har genomförts. Även intervjuer per email har använts (frågor har skickats ut och besvarats per mail). Dessa

⁵ Med Europakonventionen avses dels konventionen i sig, dels konventionen inkorporerad i svensk lagstiftning (SFS 1994:1219).

⁶ Denna anses falla utanför då den inte är relevant när religionsfrihet i svenskt arbetsliv behandlas. Dock bör sägas att FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna har stått som förebild för Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna. (Danelius, 2007, s 17).

⁷ Fahlbeck, 2002, s 480.

⁸ SFS 1974:152.

⁹ RF 2:1 p.6. Begränsningar återfinns i RF 2:12 st. 1.

¹⁰ Fahlbeck, 2002, s 480.

¹¹ SFS 1999:130.

¹² Enligt 1§ lagen om allmänna helgdagar (1989:253), med undantag av söndagen.

¹³ Lehrberg, 2006, s 18.

tre metoder har kompletterat varandra och bidragit till att öppna upp en diskussion om religionsutövning i arbetslivet.

Primärt har juridisk litteratur använts men på grund av bristande utbud av litteratur inom ämnet i arbetsrättslig doktrin har även litteratur från andra vetenskapliga områden använts.¹⁴ Den sistnämnda litteraturen syftar till att belysa valda perspektiv framförallt religionsfrihet och mänskliga rättigheter. Dessvärre har inte alltid litteraturen varit inriktad på arbetslivet. Fördelarna med att studera denna typ av litteratur har dock vägt över. Den har inneburit en möjlighet att analysera ämnet genom flera olika perspektiv samt ökat uppsatsförfattarens förståelse för religionsutövning i stort. Angående litteraturstudien har framförallt Libris använts för att söka litteratur. Sökningen har genomförts utifrån sökorden religionsfrihet, religion, Europakonventionen, diskriminering (med avseende på religion) och mänskliga rättigheter. Författaren har även genom ELIN (Electronic Library Information Navigator, Lund) använt databaserna Rättsbanken och Karnov och sökt på ovanstående sökord.

Intervju som metod har använts för att få en mer aktuell samt praktisk vinkel på området. Intervju per email har genomförts med arbetstagarorganisationen LO samt med arbetsgivarorganisationerna Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket för att få reda på hur arbetsmarknadens parter arbetar med frågan om religionsutövning i arbetslivet. En annan viktig aktör på området är DO. Därför har en intervju per mail genomförts med chefen för DO:s tillsynsenhet Ann-Christin Hartman. För att få mer inblick i kollektivavtalet om flexibla helgdagar har intervjuer genomförts med Almegas förhandlare Magnus Kendel¹⁵ och Roland Juslin¹⁶ som är HR-konsult på Apoteket. Intervju har även genomförts med en handläggare på personalstaben inom Försvarsmakten Eva Kodrou samt med McDonald's presschef Claes Eliasson. Försvarsmakten och McDonald's har valts ut för att de båda arbetar aktivt med frågan om religionsutövning på arbetsplatsen.

Intervjupersonerna har valts utifrån idén att de ska kunna bidra med skiftande information om hur arbetsmarknadens parter arbetar med frågan. De intervjuade har därför fått olika frågor att besvara för att belysa olika aspekter på frågan om religionsutövning i arbetslivet. Nackdelen har varit att informationen inte går att jämföra. Det har dock inte varit syftet med intervjuerna.

1.5. Disposition

I kapitel 2 och 3 görs en teoretisk framställning om religionsutövning i arbetslivet där Europakonventionens artikel 9 och EDA studeras. I kapitel 4 presenteras den empiriska delen av uppsatsen i form av praktiska exempel vad gäller religionsutövning i arbetslivet (kollektivavtal om flexibla helgdagar och religiös klädsel). I kapitel 5 diskuteras och besvaras frågeställningarna om hur stor fokus religionsfrihet och religionsutövning har på svensk arbetsmarknad samt på vilka sätt frågan om religionsutövning är angelägen för svenskt arbetsliv. I kapitel 6 återfinns avslutande reflektioner.

¹⁴ Filosofisk litteratur i ämnet religionsfrihet, statsvetenskaplig litteratur i ämnet mänskliga rättigheter samt religionsvetenskaplig litteratur.

¹⁵ Magnus Kendel är initiativtagare till det centrala kollektivavtalet mellan Sif (numera Unionen)/Almega.

¹⁶ Roland Juslin är initiativtagare till det lokala kollektivavtalet mellan Apoteket/Sveriges Farmaceutförbund, Farmaciförbundet, Unionen.

2. Gällande rätt rörande religionsfrihet

I detta kapitel behandlas den rättsliga bakgrunden för religionsfrihet i arbetslivet, närmare bestämt Europakonventionen. Först behandlas Europakonventionen och artikel 9 i konventionen allmänt. Därefter presenteras praxis från Europadomstolen rörande inskränkningar av artikel 9. Inskränkningarna består av det avtal som anställningen omgärdas av, skäl kopplade till verksamheten som bedrivs samt andra individers negativa rätt att slippa bli utsatta för religiös utövning på sin arbetsplats. Slutligen diskuteras Europakonventionens tillämpbarhet i svenskt arbetsliv.

2.1. Europakonventionen

Europakonventionen uppträder i tre olika gestalter i Sverige. Som en folkrättsligt bindande konvention, som en del av EG-rätten och som svensk lag.¹⁷ Europakonventionen från år 1950 ratificerades av Sverige år 1952.¹⁸ I samband med Sveriges inträde i (dåvarande) EG i januari 1995 inkorporerades Europakonventionen i svensk rätt.¹⁹ Fri- och rättighetskommittén ansåg att det var viktigt att Sverige inkorporerade konventionen för att markera dess betydelse för svensk rätt samt stärka skyddet för den enskilde.²⁰ Resultatet av inkorporeringen blev att konventionen numera direkt kan tillämpas i svenska domstolar.²¹ I RF 2:23 står att lag eller andra föreskrifter ej får meddelas i strid med Europakonventionen. Detta var ytterligare ett sätt att markera konventionens ställning i svensk rätt.²²

Europakonventionens 9:e artikel lyder

1. 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 och ritualer.
2. Friheten att utöva sin religion eller tro får endast underkastas sådana begränsningar som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten, till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.²³

Första stycket i artikeln anger vad religionsfrihet innebär och dess omfattning medan andra stycket anger utrymmet för undantag. Som går att utläsa av artikeln skyddar den både en positiv och en negativ religionsfrihet. Den positiva rätten utgörs av rätten att manifesteras sin religion medan den negativa rätten utgörs av rätten att slippa bli utsatt för religiös manifestation. Mellan dessa rättigheter måste en avvägning göras.²⁴

¹⁷ Fahlbeck, 2002, s 480.

¹⁸ Prop 1993/94:117 Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor, s 10 f.

¹⁹ Prop 1993/94:117, s 6. Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

²⁰ Prop 1993/94:117, s 12.

²¹ Prop 1993/94:117, s 33.

²² Prop 1993/94:117, s 35.

²³ SFS 1994:1219.

²⁴ Fahlbeck, 2002, s 472 f.

Danelius menar att begreppet religionsfrihet måste tolkas relativt försiktigt när det gäller en enskild individs religionsfrihet enligt artikel 9 i konventionen. Danelius skriver att ”syftet med artikel 9 kan inte sträcka sig längre än till att skydda mot ingrepp i vad som framstår som det centrala innehållet i en övertygelse eller en religion och att förhindra att det uppkommer praktiska svårigheter för religionsutövning”.²⁵ Gunner skriver att ”[f]örskjutningen går från vad som är en absolut rättighet till vad som är absolut centralt, det vill säga ett minimum för friheten”.²⁶

Artikel 9 i Europakonventionen har enbart åberopats en gång vid svensk domstol i det såkallade ”Åke Green-fallet”.²⁷ Då fallet ej berör religionsfrihet i arbetslivet kommer praxis gällande Europakonventionen uteslutande från Europakommissionen och Europadomstolen.²⁸

Fallen som Europadomstolen tar upp är av två olika typer. Ena typen är mellanstatliga mål och det andra är av typen enskilda klagomål. När det kommer till enskilda klagomål kan det röra sig om en person, en grupp personer eller en privat organisation som har rätten att dra staten inför domstol.²⁹ I uppsatsen berörs endast enskilda klagomål då de är de enda som finns på området.

2.2. Inskränkningar för religionsutövning i arbetslivet

Trots skyddet för religionsfriheten i Europakonventionen finns inskränkningar att utöva denna rätt. Inskränkningarna gäller inte rätten att tro utan rör *utövandet* av religionsfriheten.³⁰ Utifrån Europakommissionen och Europadomstolens praxis samt doktrin har författaren till uppsatsen gjort en sammanställning av de begränsningar som finns för religionsutövning i arbetslivet.

2.2.1. Anställningen och verksamhetsskäl

Danelius menar att den som tagit sig an en anställning ”kan anses ha underkastat sig de krav som gäller för tjänsten eller anställningen och som ibland kan inkräkta på möjligheterna till religionsutövning”.³¹ Anställningsavtalets förpliktelse kan innebära en inskränkning av till exempel rätten att be under arbetstid.³²

Ett mål från Europakommissionen rör en muslimsk lärare som ville be under arbetstid. Under fredagar önskade han få möjligheten att kunna gå till moskén för att be under arbetsdagen. Vissa skolor han arbetade för hade gett sin tillåtelse till det men när en skola inte gav tillstånd till detta sa läraren upp sig från sin tjänst. Läraren hävdade att hans religionsfrihet blivit kränkt.³³

²⁵ Danelius, 2007, s 356.

²⁶ Gunner, 2001, s 133.

²⁷ NJA 2005:87.

²⁸ Före november 1998 fanns det två dömande instanser för mål rörande Europakonventionen, dvs.

Europakommissionen och Europadomstolen. Numera utgör Europadomstolen den enda instansen (Fisher, 2007, s 81).

²⁹ Danelius, 2007, s 23 f.

³⁰ Cameron, 2006, s 119.

³¹ Danelius, 2007, s 359 f.

³² Gunner, 2001, s 133.

³³ Mål nr 8160/78, X mot Förenade Konungariket, Beslut 12 mars 1981.

Danelius skriver "[k]ommissionen erinrade om att det var fråga om en person som åtagit sig vissa kontraktsförpliktelser och vars återkommande frånvaro från arbetet för angivet ändamål skulle skapa stora problem. Kommissionen ansåg inte att det under omständigheterna rörde sig om ett ingrepp i rätten till religionsfrihet".³⁴ Utifrån fallet kan två principer uttydas. Den ena är att arbetstagarens religionsfrihet är kopplad till anställningen och den andra är att möjligheten för en arbetstagares religionsutövning på arbetsplatsen måste tillgodoses med hänsyn till verksamhetens anpassningsbarhet. Fahlbeck skriver att "förvägandet att delta i fredagsbönen inte [har] berott på lärarens religion utan på verksamhetens behöriga bedrivande".³⁵ "Sålunda förelåg en verksamhetsrelaterad situation utan samband med den religiösa faktorn".³⁶

Fahlbeck pekar på vikten av att en arbetstagare vid anställningsavtalets ingående delger arbetsgivaren sin vilja att kunna utöva sin religion på arbetsplatsen. Arbetstagaren kan inte i efterhand kräva av arbetsgivaren att få utöva sin religion utan kraven ska ställas vid ingåendet av avtalet. "Arbetstagaren kan sägas utöva sin religionsfrihet vid ingående av avtalet".³⁷ Fahlbeck ser en betydande risk med detta då arbetstagare ofta befinner sig i en utsatt situation och därmed har svårt att ställa krav på arbetsgivaren.³⁸ Danelius går längre i sin tolkning och menar att det ställs krav på arbetsgivaren att se till att arbetstagaren får klart för sig att anställningen kan innebära krav på arbetstagaren som medför svårigheter för arbetstagaren att förena med dennes normala religionsutövning.³⁹

Ledighet för att fira religiösa högtider berörs i ett fall från Europadomstolen. En man i Makedonien var frånvarande från sitt arbete utan tillåtelse från arbetsgivaren för att fira en muslimsk högtid. Arbetsgivaren hade klagat att ingen fick ta ledigt då arbetsbördan på arbetsplatsen var alltför hög. Arbetstagaren fick böter som disciplinär åtgärd för sin frånvaro och hävdade därmed att hans religionsfrihet blivit kränkt. Europadomstolen framförde att: "In the context of employment, with contracts setting out specific obligations and rights between employer and employee, the Court does not find it unreasonable that an employer may regard absence without permission or apparent justification as a disciplinary matter".⁴⁰ Danelius skriver att "Europadomstolen framhöll att artikel 9 inte omfattar varje handling som har sin grund i en religiös övertygelse".⁴¹ Här visar Europadomstolen att religionsutövning inte är en absolut rättighet utan måste gå att förena med verksamheten i fråga.

2.2.2. Andra individers negativa rätt till religionsfrihet

Som andra stycket i artikel 9 i Europakonventionen föreskriver finns begränsningar för en individs religionsfrihet i form av skydd för andra personers fri- och rättigheter. Bestämmelsen ger upphov till ett behov av en intresseavvägning mellan två motsatta intressen. Det ena intresset innebär en vilja att utöva sin religion på arbetsplatsen och det andra intresset att slippa bli utsatt för religiös manifestation på arbetsplatsen. Europadomstolen tillämpar en proportionalitetsprincip för att göra denna avvägning. Med detta avses "en avvägning av hur

³⁴ Danelius, 2007, s 360.

³⁵ Fahlbeck 2002, s 495.

³⁶ Fahlbeck 2002, s 495.

³⁷ Fahlbeck 2002, s 496.

³⁸ Fahlbeck, 2004, s 47 f.

³⁹ Danelius, 2007, s 360.

⁴⁰ Mål nr. 55170/00, Kosteski mot Makedonien, dom den 13 April 2006.

⁴¹ Danelius, 2007, s 360.

stort ingreppet i den enskildes rätt är och hur starkt det behov är som skall tillgodoses genom ingreppet. Endast om det finns ett rimligt förhållande mellan dessa två faktorer är ingreppet proportionerligt, och endast då kan ingreppet anses nödvändigt i ett demokratiskt samhälle”.⁴²

Med hänseende till denna intresseavvägning behandlar rättsfallen i Europadomstolen rätten för muslimska kvinnor att få bära huvudduk.⁴³ Rättsfallen berör skolväsendet men då de anses vara vägledande även för religiös klädsel i arbetslivet anser författaren att de är relevanta att behandla. Första fallet rör en student vid universitetet i Istanbul som insisterade på att få bära huvudduk i skolan. Följden blev att universitetet stängde av henne från undervisning och tentamen då hon ansågs ha brutit mot universitets regler. Kvinnan hävdade att hennes religionsfrihet blivit kränkt. I domen tog Europadomstolen i beaktande att den muslimska huvudduken i Turkiet betraktas som en politisk mening samt att Turkiet och andra länder strävar efter att hålla skolväsendet fri från religiös manifestation. Då dessa intressen ses som övervägande dömer Europadomstolen att kvinnans religionsfrihet inte har kränkts. Europadomstolen uttalar att: “In democratic societies, in which several religions coexist within one and the same population, it may be necessary to place restrictions on freedom to manifest one’s religion or belief in order to reconcile the interests of the various groups and ensure that everyone’s beliefs are respected”. Europadomstolen anför vidare att: “The Court has frequently emphasised the State’s role as the neutral and impartial organiser of the exercise of various religions, faiths and beliefs, and stated that this role is conducive to public order, religious harmony and tolerance in a democratic society. It also considers that the State’s duty of neutrality and impartiality is incompatible with any power on the State’s part to assess the legitimacy of religious beliefs or the ways in which those beliefs are expressed”.⁴⁴ Europadomstolen påpekar här betydelsen av statens särskilda behov av att vidmakthålla en sekulariserad miljö och profil. Statens intresse sågs som övervägande den enskilda kvinnans rätt att bära huvudduk.

Debatten om en sekulariserad eller religionsfri skola återfinns även i andra fall. Ett fall rör en lärarinna i Schweiz som ville bära huvudduk i skolan. När schweiziska myndigheter fick reda på det uppmanades kvinnan att sluta bära huvudduk på arbetsplatsen. Anledningen var att bärandet av huvudduk stred mot schweizisk skollag. Kvinnan anförde att hennes religionsfrihet blivit kränkt men Europadomstolen kom fram till att så inte var fallet. De yttrade: ”The Court accepts that it is very difficult to assess the impact that a powerful external symbol such as the wearing of a headscarf may have on the freedom of conscience and religion of very young children. [...] Accordingly, weighing the right of a teacher to manifest her religion against the need to protect pupils by preserving religious harmony, the Court considers that, in the circumstances of the case and having regard, above all, to the tender age of the children for whom the applicant was responsible as a representative of the State, the Geneva authorities did not exceed their margin of appreciation and that the measure they took was therefore not unreasonable”.⁴⁵ Utifrån Europadomstolens uttalanden syns tydligt den intresseavvägning de utfört. Barnens rätt att slippa bli utsatta för religiös manifestation ansågs övervägande kvinnans rätt att bära huvudduk. Domstolen anför att huvudduken kan ha en stark inverkan på de små barnen i klassen. Ett tredje fall behandlar en universitetslärare i Turkiet som ville använda huvudduk på arbetet. Kvinnan hade blivit varnad för att hon bar huvudduk på arbetsplatsen och då hon fortsatte med det fick hon en

⁴² Danelius, 2007, s 50.

⁴³ Utöver de fall som behandlas nedan, se även Karaduman mot Turkiet. Kommissionen nr. 16278/90. Beslut den 3 maj 1993.

⁴⁴ Mål nr. 44774/98, Leyla Şahin mot Turkiet. Dom den 10 november 2005.

⁴⁵ Mål nr. 42393/98, Dahlab mot Schweiz. Dom den 15 februari 2001.

disciplinär bestraffning. Hon ansåg att hennes religionsfrihet blivit kränkt genom bestraffningen, men i likhet med de andra fallen dömde Europadomstolen att hennes religionsfrihet inte blivit kränkt.⁴⁶

Dessa tre fall liknar varandra i många avseenden. Europadomstolen pekar på betydelsen av att hålla skolan fri från religionsutövning. Då huvudduken ses som en religiös manifestation anses den inte höra hemma i skolväsendet. Detta gäller dock enbart de länder som anser sig ha behovet att upprätthålla en sekulariserad skolmiljö. Fahlbeck menar att det måste göras skillnad mellan länder som har sekularism som grund för sitt samhälle och länder som ”bara” anser sig vara sekulariserade. Frankrike och Turkiet går att hänföra till den första kategorin och Sverige till den andra.⁴⁷ Därför kan rättsfallen inte sägas ha lika stor betydelse för svensk skola eller svenskt arbetsliv när det gäller frågan om användande av huvudduk. I svensk skola tillåts huvudduk men däremot diskuteras huruvida burka ska få bäras i skolan eller inte.⁴⁸ Den muslimska huvudduken kan sägas vara en kontroversiell fråga enligt praxis från Europadomstolen. Fahlbeck skriver att ”the Muslim headscarf has become an extremely sensitive phenomenon, quite out of proportion with its inherent innocuousness [...] they are: a nondescript piece of cloth”.⁴⁹

2.3. Europakonventionens tillämpbarhet i svenskt arbetsliv

Då Europadomstolen enbart behandlar fall där ena parten är en stat uppkommer frågan om Europakonventionens tillämpbarhet inom privat sektor. Europakonventionen kan tillämpas på offentliga arbetsgivare eftersom de representerar staten. Däremot är frågan om Europakonventionen går att tillämpa mellan enskilda. Anses artikel 9 i konventionen ha Drittwirkung?⁵⁰ Denna fråga är ytterst relevant då praxis i Europadomstolen angående religionsutövning i arbetslivet enbart behandlar offentliga arbetsgivare. En arbetstagare som arbetar för en privat arbetsgivare kan inte åberopa sina rättigheter enligt konventionen vid Europadomstolen. Westregård skriver att: ”Det faktum att en privatanställd inte kan framföra klagomål mot en privat arbetsgivare inför Europadomstolen innebär emellertid ingalunda att Europakonventionen saknar betydelse på den privata arbetsmarknaden. Indirekt kan ett ärende mot en privat arbetsgivare tas upp inför Europakonventionens organ genom att en privatanställd vänder sig till Europakonventionens organ och riktar klagomål mot svenska staten”.⁵¹ Ännu har inget fall rörande en privat arbetsgivare tagits upp i Europadomstolen. Fahlbeck menar dock att konventionen har lika stor betydelse och relevans inom privat sektor som inom offentlig sektor.⁵² Därtill har det betydelse att Europakonventionen kan åberopas vid svensk domstol, i och med inkorporeringen av konventionen till svensk lag. Den innebär att vissa bestämmelser kan ges Drittwirkung och därmed kan tillämpas mellan två enskilda rättssubjekt i svensk domstol.⁵³ Det återstår att se huruvida artikel 9 ges Drittwirkung i svensk domstol eller ej. Rättsläget är osäkert då ännu inget fall rörande artikel 9 har tagits upp i svensk domstol.

⁴⁶ Danelius, 2007 s 361. Se mål nr. 65500/01, Kurtulmuş mot Turkiet. Dom den 24 januari 2006. Då domen är på franska refereras fallet från Danelius.

⁴⁷ Fahlbeck, 2004, s 33.

⁴⁸ Mål nr. 44774/98, Leyla Şahin mot Turkiet. Dom den 10 november 2005.

⁴⁹ Fahlbeck, 2004, s 30.

⁵⁰ Zwaak, i van Dijk et al., 2006, s 29.

⁵¹ Westregård, 2002, s 290.

⁵² Fahlbeck, 2004, s 40.

⁵³ Westregård, 2002, s 290 f.

3. Gällande rätt rörande diskriminering med religion som grund

Diskrimineringskyddet i svensk rätt kan ses som en vidareutveckling av perspektivet mänskliga rättigheter - ”Principen om alla människors lika värde och allas rätt att bli behandlade som individer på lika villkor”.⁵⁴ I detta avsnitt kommer enbart diskriminering med religion som grund att behandlas. Religion infördes som ny diskrimineringsgrund i EDA den 1 juli 2003.⁵⁵ En definition av religion gavs inte då. Det ansågs inte nödvändigt utan skulle få framgå i rättspraxis.⁵⁶

I kapitlet behandlas diskrimineringslagstiftningen utifrån bestämmelserna om direkt och indirekt diskriminering samt aktiva åtgärder. Då lagstiftningen inom området troligen kommer att förändras inom kort, avslutas kapitlet med en redogörelse för vilka förändringar som tros träda i kraft.

3.1. Direkt och indirekt diskriminering

Praxis gällande diskriminering och religionsutövning är synnerligen liten. Det finns ingen fällande dom som berör vare sig direkt⁵⁷ (8 § EDA) eller indirekt⁵⁸ diskriminering (9 § EDA) på grund av religion eller trosuppfattning. AD 2003:63 behandlar en muslimsk kvinna som hävdar att hon inte fick arbete som demonstratris på grund av att hon bar huvudduk. AD avslog DO:s talan. Domstolen fann att rekryteringen redan var avslutad när arbetsgivaren fick kännedom om kvinnans religionstillhörighet. AD 2005:21 berör en kvinna tillhörande Jehovas vittnen som på grund av sin tro inte ville utföra vissa av sina arbetsuppgifter. I hennes arbete som aktiverare ingick nämligen att anordna olika högtider såsom påsk, midsommar och jul. Kvinnan ville inte delta i firandet av kristna högtider och blev därmed fråntagen sina arbetsuppgifter. Hon ansåg sig då ha blivit diskriminerad på grund av sin religion. Arbetsdomstolen kom fram till att kvinnan ”inte kan anses ha blivit behandlad mindre förmånligt av bolaget än en person med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation skulle ha blivit behandlad dvs. enligt domstolens mening skulle bolaget även ha fråntagit en annan anställd som någon annan anledning än etnisk tillhörighet på samma sätt hade vägrat utföra arbetsuppgifterna i uppdraget som aktiverare”.⁵⁹ Då rekvisiten för direkt diskriminering inte ansågs vara uppfyllda kom AD fram till att kvinnan inte blivit diskriminerad.

⁵⁴ Prop 2002/03:65, Ett utvidgat skydd mot diskriminering, s 61.

⁵⁵ SFS 2003:308, Prop 2002/03:65, s 80.

⁵⁶ Prop 2002/03:65, s 2.

⁵⁷ Direkt diskriminering innebär att arbetsgivaren inte får behandla en arbetssökande eller arbetstagare sämre än en annan person i jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med arbetstagarens religionstillhörighet (Göransson & Karlsson, 2006, s 75).

⁵⁸ Indirekt diskriminering innebär att arbetsgivaren ”missgynnar en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer på grund av deras [...] religion. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet” (Göransson & Karlsson, 2006, s 69).

⁵⁹ AD 2005:21.

Då praxis inom området är liten behandlas nedan förlikningar från DO. En invändning måste dock göras. Förlikningarna bör tolkas försiktigt eftersom de inte är vägledande för domstolarna i framtida diskrimineringsmål.⁶⁰ Däremot kan de vara tänkbara ur ett arbetsgivarperspektiv då det går att lära sig av andra arbetsgivares misstag. En förlikning mellan DO och en matbutik handlar om en kvinna som under en rekryteringsintervju blev tillfrågad om hon skulle kunna ta av sig sin huvudduk då företagets klädpolicy inte tillät huvudbonader. Hon ansåg sig ha blivit diskriminerad på grund av sin tro och efter förlikning fick kvinnan 80 000 kr i skadestånd.⁶¹ En annan förlikning angående religiös klädsel i samband med en rekrytering gäller en stadsdelsförvaltning i Stockholm. En kvinna som inte fick jobbet ansåg sig ha blivit diskriminerad på grund av äldreboendets snäva klädpolicy. Förlikningen ledde till att kvinnan fick 40 000 kr i ersättning.⁶² Ytterligare en förlikning gäller nöjesparken Liseberg. En kvinna fick beskedet vid en rekrytering att hon inte skulle få arbetet om hon tänkte bära huvudduk. Efter förlikning fick kvinnan jobbet och därutöver en ersättning på 15 000 kr.⁶³ Dessa förlikningar visar att rätten att bära huvudduk på arbetsplatsen är vidsträckt. Nekar en arbetsgivare en kvinna att bära huvudduk riskerar arbetsgivaren att bli stämmd för diskriminering. Gällande skadeståndets storlek, tror författaren till uppsatsen, att de beror på om kvinnan fick arbetet ifråga eller ej. I de två första fallen fick inte kvinnan jobbet, medan i det tredje fallet fick kvinnan arbete hos arbetsgivaren.

Det bör påpekas att en arbetsgivares tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som innebär ett missgynnande av arbetstagaren på grund av dennes religion kan det vara fullt tillåtet. Under förutsättning att bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet anses vara nödvändigt och lämpligt för att uppnå ett visst berättigat mål. Det handlar om att göra en intresseavvägning mellan arbetsgivarens mål och arbetstagarens rätt till religionsutövning på arbetsplatsen.⁶⁴ Ett exempel kan vara en arbetsgivare som sätter upp höga mål rörande hygien på arbetsplatsen vilket medför att arbetstagaren inte kan bära religiös klädsel. Ett exempel är arbetsgivarnas krav inom vården och restaurangbranschen på arbetstagaren att bära kortärmat. Kravet innebär ett missgynnande av de kvinnor som på grund av sin religion vill bära långärmat.

3.2. Aktiva åtgärder

Enligt 1 § EDA är ändamålet med lagen ”att i fråga om arbete, anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning”. Detta ska enligt 2 § EDA ske genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt genom aktiva åtgärder bedrivna av arbetsgivaren enligt 4-6 §§ EDA.

Hur långt sträcker sig då arbetsgivarens skyldighet att arbeta aktivt med frågan om att främja lika rättigheter och möjligheter när det kommer till religion? ”[E]n arbetsgivare skall genomföra sådana åtgärder som skäligen kan krävas med hänsyn till dennes resurser och omständigheterna i övrigt för att arbetsförhållandena skall vara sådana att alla anställda oavsett etnisk bakgrund skall kunna ha möjlighet att utföra arbete på arbetsplatsen”.⁶⁵ I fokus

⁶⁰ Göransson & Karlsson, 2006, s 68.

⁶¹ http://www.do.se/t/Page_1709.aspx Hämtat den 16 april 2008 kl.13.34 2008.

⁶² http://www.do.se/t/Page_1039.aspx Hämtat den 16 april 2008 kl.14.46 2008.

⁶³ http://www.do.se/t/Page_1145.aspx Hämtat den 16 april 2008 kl. 14.50 2008.

⁶⁴ Göransson & Karlsson, 2006, s 82 f.

⁶⁵ Prop 1997/98:177, Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, s 45.

står åtgärder som rör rekrytering, arbetsförhållanden och etniska trakasserier (fysisk och psykosocial arbetsmiljö).⁶⁶

Aktiva åtgärder syftar till ”att föra in ett mångfaldstänkande hos arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och enskilda arbetstagare vilket i sin tur kan bidra till att den etniska mångfalden i samhället avspeglas i arbetslivet och att arbetsgivare i högre utsträckning än i dag skall se de fördelar som etnisk mångfald kan ge och ta tillvara erfarenheter och kompetens oberoende av etnisk bakgrund”.⁶⁷ Nedan i kapitlet om religionsutövning i arbetslivet kommer aktiva åtgärder att behandlas mer utförligt.

Integrationsverket genomförde 2005 en undersökning om EDA som visade på bristande kunskaper hos arbetsgivare i Sverige. De offentliga arbetsgivarna hade dock en större kunskap än de privata arbetsgivarna. Undersökningen visade även att kraven på aktiva åtgärder inte uppfylldes i särskilt hög grad.⁶⁸ I rapporten går att läsa följande, ”två av tre, uppger sig vara beredda att anställa en muslimsk kvinna som bär slöja (huvudduk), och sex av tio arbetsgivare är beredda att underlätta för en anställd att be. [...] De offentliga arbetsgivarnas vanligaste invändningar mot att anställa en muslimsk kvinna med slöja är hänsyn till patienter och barn, slöjan är i vägen i jobbet, hygienskäl, krav på särskild klädsel och att det beror på vilken befattning det gäller. [...] Bland de privata arbetsgivarna är de vanligaste invändningarna att slöjan är i vägen i jobbet, att man måste tänka på kunderna, hygieniska skäl, krav på särskild klädsel, opassande i serviceyrke samt att muslimska kvinnor måste anpassa sig till det svenska samhället”.⁶⁹ En reflektion är att arbetsgivarna inte tar upp de andra anställdas rätt att slippa bli utsatt för religiös utövning, däremot uppger de kunderna, patienterna och barnens intresse. Enligt författaren visar undersökningen att kunskapen om att varje arbetsgivare måste arbeta med aktiva åtgärder inte är fullständig. Fortfarande krävs det mer utbildning och påtryckning inom området från exempelvis DO och arbetstagarorganisationerna mot landets arbetsgivare.

3.3. Framtiden ur ett diskrimineringsperspektiv

Diskrimineringsområdet är under pågående förändring. Därför är det relevant att titta närmare på det förslag som finns angående diskrimineringsområdet.⁷⁰ Förslaget innebär att dagens befintliga diskrimineringslagar skall bli till en gemensam lag. Lagstiftningen på diskrimineringsområdet skall på detta sätt bli mer överskådlig och lättillgänglig. Samtidigt får diskrimineringsgrunderna ett likartat skydd och en gemensam praxis kan formos. Regeringen hoppas att Sverige därigenom skall få en effektivare diskrimineringslagstiftning.⁷¹ Författaren tror att med en effektivare lagstiftning menas en lagstiftning som leder till fler fällande domar. Religion eller annan trosuppfattning föreslås bli en av sju olika diskrimineringsgrunder. Regeringen påpekar dock att ”diskrimineringsgrunderna religion eller annan trosuppfattning respektive etnisk tillhörighet kompletterar varandra. Vad som kan uppfattas som ett kulturellt eller traditionellt beteende eller uttryck kan därför i allmänhet antas falla under diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet om det inte anses omfattas av religion eller annan trosuppfattning. Tillsammans täcker de båda diskrimineringsgrunderna ett betydande område

⁶⁶ Prop 1997/98:177, s 44 f.

⁶⁷ Prop 1997/98:177, s 43 f.

⁶⁸ Integrationsverket, 2005, s 10 f.

⁶⁹ Integrationsverket, 2005, s 13.

⁷⁰ SOU 2006:22 ”En sammanhållen diskrimineringslag”, Prop 2007/08:95 ”Ett starkare skydd mot diskriminering”.

⁷¹ Prop 2007/08:95, s 80-84.

och det kan antas i praktiken vara av underordnad betydelse vilken av diskrimineringsgrunderna som åberopas i t.ex. en förhandling eller inför domstol”.⁷² Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2009.⁷³

Utvecklingen inom diskrimineringsområdet skall bli intressant att följa. Framförallt när olika diskrimineringsgrunder kan komma att samspela i bedömningen av huruvida en person blivit diskriminerad eller inte. En muslimsk kvinna som inte får bära huvudduk på sin arbetsplats kan bli diskriminerad dels på grund av sin religion, dels för att hon är kvinna (i och med att enbart kvinnor bär huvudduk). Samma förhållande gäller för en manlig sikh som önskar bära turban i arbetet. Som förebild för det juridiska synsättet att diskrimineringsgrunder kan samspela står Kanadas Human Rights Act. Lappalainen och Lundgren skriver att ”[r]esultatet i Kanada har blivit att det är diskrimineringen, och inte grunden till den, som sätts i centrum”.⁷⁴ I Europadomstolen och fallet med lärarinnan som ville bära huvudduk har aspekten tagits upp om hon även blivit diskriminerad på grund av sitt kön. Domstolen biföll dock inte hennes yrkande om könsdiskriminering.⁷⁵

⁷² Prop 2007/08:95, s 120 ff.

⁷³ Prop 2007/08:95, s 1 f.

⁷⁴ Integrationsverket, 2007, s 44.

⁷⁵ Mål nr. 42393/98, Dahlab mot Schweiz. Dom den 15 februari 2001.

4. Religionsutövning i arbetslivet

Den rättsliga regleringen rörande religionsutövning i arbetslivet kan sägas utgöra minimikrav på arbetsgivaren och fackförbunden. Därför finner författaren till uppsatsen det viktigt att visa på konkreta åtgärder i svenskt arbetsliv som syftar till att främja religiös mångfald. Det första exemplet i uppsatsen avser flexibla helgdagar och det andra exemplet avser religiös klädsel på arbetsplatsen. Dessa två exempel utgör aktiva åtgärder rörande arbetsförhållanden enligt 5 § EDA.

DO anser att det är viktigt att en arbetsgivare genomför en inventering av arbetsförhållandena då arbetsgivaren inte kan "förutsätta att arbetsförhållanden lämpar sig för alla eller veta vilka åtgärder som bör vidtas i framtiden".⁷⁶ I denna typ av inventering rörande arbetsförhållanden är det angeläget att kartlägga huruvida företagets arbetskläder fungerar för alla oavsett religiös tillhörighet och om möjligheten finns att ge anställda "rätt till ledighet vid annat än kristna/protestantiska högtider".⁷⁷ Angående rätten till flexibla helgdagar menar DO även att det är viktigt att kartlägga om de anställda känner till möjligheten.⁷⁸

4.1. Flexibla helgdagar

I dagens mångkulturella samhälle behövs det lösningar för hur integrationen i arbetslivet skall kunna underlättas. Arbetstagare med olika religionstro har till exempel olika behov gällande när han eller hon vill vara ledig för att fira en helgdag. Idag regleras vad som anses vara en allmän helgdag i lagen om allmänna helgdagar⁷⁹ och i semesterlagen⁸⁰. De allmänna helgdagarna är av tydlig kristen prägel. Vill en arbetstagare tillhörandes en annan religion vara ledig för att fira sin religiösa högtid får denne ansöka om ledighet enligt kollektivavtal eller semesterlagen.⁸¹

Enligt uppsatsens författare är förståelse för arbetstagares olika behov av ledighet en viktig utgångspunkt för religionsutövningen i arbetslivet. Utifrån ett demokratiskt perspektiv, varför skall det vara lättare för en kristen att vara ledig under julafton än en muslim att vara ledig under eid al-fitr som är ramadans slutfest? För vissa arbetsgivare, beroende på bransch, är det därför betydelsefullt att undersöka möjligheten att avtala om flexibla helgdagar.

I följande avsnitt kommer dels bakgrunden till bestämmelsen om flexibla helgdagars tillkomst i kollektivavtal att delges, dels frågan ifall bestämmelsen om flexibla helgdagar ska bestå som en kollektivavtalsfråga eller om de skall lagstiftas om. Frågan kopplas till förslag om flexibel ledighet.

⁷⁶ DO, 2006, s 7.

⁷⁷ DO, 2007, s 28 ff.

⁷⁸ DO, 2006, s 7.

⁷⁹ SFS 1989:253.

⁸⁰ SFS 1977:480.

⁸¹ 10 § SemL.

4.1.1. Bestämmelsen om flexibla helgdagars tillkomst i kollektivavtal

Roland Juslin, då ansvarig för mångfaldsfrågor och medlem i Apotekets branschstyrelse inom Almega, hörde ett radioprogram som handlade om ett företag i New York vilket hade öppet alla dagar på året. Företaget frågade vid rekrytering vilken religions helgdagar som den sökande ville skulle tillämpas på hans/hennes anställning. De kunde således anställa personer som tillgodosåg företagets behov. Utifrån denna idé såg Roland Juslin möjligheten att införa ett avtal om flexibla helgdagar för Apotekets medarbetare. Apoteket träffade ett företagslokalt kollektivavtal år 2004.⁸² Orsaken till att byta helgdag behöver inte vara grundat på religiösa skäl. Fördelen med att ha denna typ av bestämmelse säger han är ”att kunna erbjuda våra medarbetare val och att vi slipper beordra anställda att arbeta på dagar då de helst vill vara lediga”.⁸³ Han ser ingen nackdel med avtalet då det finns en inskränkning i form av att arbetsgivaren kan neka möjligheten om det inte passar för verksamheten.⁸⁴

Med Apoteket som förebild tecknade Svensk Teknik och Design⁸⁵ år 2007 ett centralt kollektivavtal med Sif/Sveriges Ingenjörer/Sveriges Arkitekter om konfessionslösa helgdagar.⁸⁶ Magnus Kendel, förhandlare/rådgivare på Almega, berättar om bakgrunden till kollektivavtalet. ”För mig dök problemen upp när anställda ville byta en helg mot en annan. Jag fick frågor från företag om de måste betala OB-ersättning för den tid [arbetstagarna] arbetade på den helg de ’bytt bort’, svaret blev alltid ja. Företaget skulle [därmed] få en kostnad för att möta arbetstagarens önskemål och sa därför nej. Ingen av oss tyckte detta var bra”.⁸⁷ Därför såg Magnus Kendel ett behov som arbetsgivare att införa flexibla helgdagar. Han menar även att ”det finns ingen anledning att vi i centrala avtal ska styra vad enskilda arbetstagare ska ha för tro. Ur arbetsgivarens synpunkt så vill vi vara goda arbetsgivare för alla anställda oavsett religion eller ursprung”.⁸⁸ Nackdelen med att införa denna typ av bestämmelse menar han är ”att det inte går att styra arbetet på samma sätt, om inte alla arbetar samtidigt. I vissa situationer när flera arbetstagare är beroende av varandra för att gemensamt utföra ett arbete så kanske det helt enkelt inte fungerar om de är lediga på olika dagar”.⁸⁹ Vidare berättar Magnus Kendel om de reaktioner Almega fått sedan tecknat avtal. ”Från våra arbetsgivare har vi bara fått positiva reaktioner. Många gånger dessutom lite generade för att de inte tänkt på detta själva tidigare”.⁹⁰ Intresset från andra arbetsgivarorganisationer beskriver Magnus Kendel som olika. ”De som har väldigt mycket tvångsstyrt arbete (löpande band) inom kollektivavtalsområdet är mer tveksamma än andra. De är rädda att detta ska bli ett krav mot dem, vilket skulle kunna stöka till det för företagen. ’Mannen som sätter dit höger framdörr på en Volvo kan inte vara frånvarande en dag så att alla bilar levereras utan dörr.’ Övriga tycker att det är en ’piggt idé’”.⁹¹ Uttalandet visar att det är viktigt att förstå att möjligheten att införa denna typ av bestämmelse om flexibla helgdagar kan skifta mellan olika branscher.

⁸² Bestämmelsen går att läsa i bilaga 1.

⁸³ Intervju per mail 17 mars, 2008.

⁸⁴ Intervju per mail 17 mars, 2008.

⁸⁵ En bransch- och arbetsgivarorganisation inom arbetsgivarorganisationen Almega Tjänsteförbunden.

⁸⁶ Bestämmelsen går att läsa i bilaga 2.

⁸⁷ Intervju per mail den 11 mars 2008.

⁸⁸ Intervju per mail den 11 mars 2008.

⁸⁹ Intervju per mail den 11 mars 2008.

⁹⁰ Intervju per mail den 11 mars 2008.

⁹¹ Intervju per mail den 11 mars 2008.

4.1.2. Skall bestämmelsen om flexibla helgdagar bestå som en kollektivavtalsfråga eller behövs lagstiftning?

Det finns fyra motioner som behandlar ämnet flexibla helgdagar.⁹² År 2005 skrev miljöpartiet en motion som innehöll en önskan om att antingen vidga rätten att få ledigt med anledning av religiös högtid eller införa en såkallad ledighetspott som den enskilde individen fritt skulle få förfoga över.⁹³ Wetterstrand et al skriver att "[v]i har inte längre en statskyrka i Sverige och kristendomen är inte längre statsreligion. Trots detta är övervägande delen av alla nationella helgdagar på något sätt knutna till den kristna läran och kyrkoåret. Samtidigt som vi fortfarande har dessa kristet präglade helgdagar har vi stora befolkningsgrupper som tillhör andra religiösa grupperingar eller som till och med saknar någon form av religiös tro. Ur detta perspektiv är det enligt vår mening självklart att det kristna helgdagsmonopolet måste ifrågasättas".⁹⁴ Konstitutionsutskottet avtog motionen. Deras motivering var att förslaget "i första hand kan anses vara en angelägenhet för arbetsmarknadens parter".⁹⁵ Ann-Christin Hartman på DO anser också att frågan bör kvarstå som en kollektivavtalsfråga. Hon tar ställning till om frågan ska regleras i EDA. Hon menar att; "Om man behåller utformningen av lagen [EDA] som den ser ut i dag bör den inte vara för detaljreglerad. Annars finns det risk att incitamentet för parterna att utveckla aktiva åtgärder försvinner".⁹⁶

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler kom år 2002 med ett betänkande som behandlar idén om en flexibel ledighetslag.⁹⁷ Det intressanta i förslaget utifrån perspektivet religionsutövning är tanken att arbetstagaren ska kunna ta ut sin ledighet som del av dagen. Det vill säga istället för att som idag vara bunden av att ta ut en hel dags semester⁹⁸ kan arbetstagaren välja att ta ledigt en timme åt gången.⁹⁹ Detta kan underlätta för arbetstagare som vill be under arbetstid. DO tog i sitt remissvar upp kopplingen mellan arbetstid och religionsutövning. DO yttrade, "[e]n stor del av den svenska befolkningen är aktivt troende. DO får alltför många frågor från arbetsgivare, fackförbund, skilda trossamfund och enskilda personer om religionens roll i arbetslivet. För att kunna förena arbete med ett liv där trosbekännelsen har en aktiv plats, är det enligt vad DO erfarit nödvändigt med en i vissa hänseenden mera flexibel arbetstidsförläggning även utifrån de anställdas behov. Det händer att troende personer anser sig tvungna att avböja eller avsluta en anställning till följd av att arbetsgivaren inte velat tillmötesgå önskemål om sådan ledighet som är viktig eller nödvändig för utövandet av deras respektive religion, t.ex. ledighet under lördagar för judar eller under fredagsbönen för muslimer". DO anförde vidare "[e]nligt DO innebär förslaget en fördel ur såväl religions- som jämställdhetsaspekt. DO ifrågasätter dock att semester ska behöva användas för att göra det möjligt att förena arbetsliv och religionsutövning".¹⁰⁰ Istället menar DO att religionsutövning i arbetslivet ska underlättas genom aktiva åtgärder då arbetstids- och ledighetsfrågor ingår i kravet på arbetsgivaren att ha arbetsförhållanden som lämpar sig för alla oavsett religiös tro enligt 5 § EDA.¹⁰¹ Adlercreutz skriver i en kommentar till förslaget

⁹² Se motion 2002/03:A243 (mp), motion 2002/03:A250(fp), motion 2005/06:K316 (mp), motion 2005/06:A258 (mp).

⁹³ Motion 2005/06:A258.

⁹⁴ 2005/06:A258.

⁹⁵ 2005/06:KU24.

⁹⁶ Intervju per mail den 7 april 2008.

⁹⁷ SOU 2002:58, Tid – för arbete och ledighet.

⁹⁸ Enligt 9 § 1 st SemL.

⁹⁹ SOU 2002:58, s 151.

¹⁰⁰ http://www.do.se/t/Page_1081.aspx Hämtat den 18 februari kl. 10.22 2008.

¹⁰¹ http://www.do.se/t/Page_1081.aspx Hämtat den 18 februari kl. 10.22 2008.

om flexibel ledighet, att istället för att lagstiftas om har frågan kommit att kollektivavtalsregleras.¹⁰²

4.1.3. Intresset för flexibla helgdagar

En ytterligare intressant aspekt på flexibla helgdagar är hurvida det finns ett intresse ute i arbetslivet. På frågan om bestämmelsen utnyttjas i praktiken säger Roland Juslin på Apoteket att ”vad vi centralt kan se har utnyttjandet varit mycket litet. Vi vet att det finns lokala uppgörelser men vi har ingen total koll på detta”.¹⁰³ Han berättar att Apoteket ska gå ut med informations-/utbildningsmaterial för att göra sina anställda uppmärksamma på möjligheten för dem att byta helgdag.¹⁰⁴ Magnus Kendels svar på frågan om bestämmelsens utnyttjande är, ”inte så ofta beroende på att just detta kollektivavtalsområde har en ganska homogen struktur när det gäller etniskt ursprung, men detta vill vi ändra på. Ur mitt perspektiv innebär det att det fungerar ute i företagen. Regeln kan tillämpas när det är lämpligt och det leder inte till några frågor eller problem”.¹⁰⁵ Farbod Rezanian på Svenskt Näringsliv menar att ”Vilka möjligheter det finns att ingå kollektivavtal om flexibla helgdagar och vilket intresse det finns hos medarbetare och arbetsgivare varierar men kommer säkert att öka med tiden. Lika väl som det kan bli en utveckling mot flexibla helgdagar kan det bli en utveckling mot helt sekulariserade avtal dvs. inga helgdagar alls och istället kanske fler semesterdagar. Detta beror dock på samhällsutvecklingen och religionens och olika religioners ställning i samhället”.¹⁰⁶ Rezanian ser alltså två olika vägar. Båda går likväl i riktning mot en större möjlighet för andra religiösa personer än kristna att vara lediga för att fira en religiös helgdag. Mats Ericson på LO förklarar varför intresset för ett kollektivavtal om flexibla helgdagar varit svalt. ”Frågan har ibland varit uppe till diskussion men har aldrig tagits upp till förhandling, bland annat beroende på oenighet bland arbetsgivarna. Vi känner från LO:s sida en viss tveksamhet inför individuella ledighetsregler på grund av religion eller annan livsåskådning, framför allt av praktiska skäl. Det skulle exempelvis kunna leda till att LO-medlemmar tvingades ’bevisa’ sin trostillhörighet, vilket i praktiken kan innebära en registrering av människors livsåskådningar”.¹⁰⁷ Författaren till uppsatsen tolkar hans yttrande som kritik mot kollektivavtal om flexibla helgdagar. Samtidigt som kritiken är allvarlig bör det framföras att skälet för att få ledighet inte behöver vara religiöst. I de kollektivavtal som finns på området finns möjligheten till flexibla helgdagar för alla oavsett om personen är religiös eller inte.

4.2. Religiös klädsel på arbetsplatsen

I detta avsnitt behandlas religiös klädsel på arbetsplatsen. Vad arbetstagaren har på sig för kläder på arbetsplatsen kan tyckas vara en fråga för arbetstagaren själv att bestämma. Detta gäller dock inte för alla branscher. I vissa branscher måste arbetstagarna ha på sig skyddskläder¹⁰⁸ eller en viss uniform. Då ingår kläder i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Arbetsgivarens beslut rörande arbetstagarens klädsel måste dock följa god sed på

¹⁰² Adlercreutz, 2007, s 294.

¹⁰³ Intervju per mail den 17 mars 2008.

¹⁰⁴ Intervju per mail den 17 mars 2008.

¹⁰⁵ Intervju per mail den 11 mars 2008.

¹⁰⁶ Intervju per mail den 26 mars 2008.

¹⁰⁷ Intervju per mail den 23 april 2008.

¹⁰⁸ Se 2:7 AML.

arbetsmarknaden. Fahlbeck skriver att ”[d]en sedan länge föreliggande arbetsrättsliga situationen i Sverige innebär sålunda att arbetstagare kan välja kläder, klädesplagg och personlig utsmyckning i tämligen stor utsträckning efter eget tycke”.¹⁰⁹ Förlikningarna från DO ovan visar dock att frågan om religiös klädsel inte alltid är självklar ute på arbetsmarknaden.

Praxis som berör bärandet av religiösa huvudbonader är de såkallade turbanmålen. År 1986 kom första målet som gick upp i AD. Det handlade om en sikh som ville bära turban i arbetet som spårvagnsförare istället för tilldelad uniformsmössa. Detta fick han inte för sin arbetsgivare och han blev därför omplacerad från sin tjänst. När mannen vägrade att utföra sina arbetsuppgifter blev han uppsagd på grund av arbetsvägran. Fackföreningen stödde arbetsgivarens beslut. AD bedömde att hans arbetsvägran utgjorde saklig grund för uppsägning.¹¹⁰ Som Fahlbeck skriver valde AD att inte ta upp frågan om religionsfrihet utan ”avgjorde målet med stöd av klassisk arbetsrätt”.¹¹¹ AD diskuterade inte regeringsformens bestämmelse om religionsfrihet.¹¹²

Kort tid efter det första målet togs ett nytt mål om bärande av turban upp i svensk domstol. Målet behandlar en spärrvakt i Stockholms lokaltrafik som ville bära turban till sin uniform. Detta ville inte arbetsgivaren gå med på och omplacerade arbetstagaren till en tjänst som inte krävde uniform. Fackföreningen var överens med arbetsgivaren om att omplaceringen var giltig. I domen gör Stockholms tingsrätt en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att utöva sin religion på arbetsplatsen och arbetsgivarens intresse av att se till att alla arbetstagare ser likadana ut i sina uniformer i syfte att allmänheten lättare ska finna bolagets personal. Tingsrätten kom fram till att i detta fall var arbetstagarens intresse övervägande arbetsgivarens intresse. Därmed stred arbetsgivarens arbetsledningsbeslut om omplacering mot god sed.¹¹³ Fallet skiljer sig från det ovan i och med att tingsrätten tog med arbetstagarens religionsfrihet i bedömningen av omplaceringens giltighet. Turbanmålen måste tolkas med försiktighet eftersom lagstiftningen på området har förändrats. Dels har Europakonventionen inkorporerats i svensk rätt, dels har en omfattande diskrimineringslagstiftning mot etnisk diskriminering införts. Fahlbeck menar att om fallen hade uppkommit idag hade bärandet av turban godkänts i båda fallen. Fahlbeck tror att arbetsgivarna även med dagens lagstiftning skulle fällts för indirekt diskriminering enligt 9 § EDA. ”Detta resultat skulle med lätthet kunna infogas i klassisk svensk arbetsrätt. Det skulle ske med hänvisning till god sed på arbetsmarknaden”.¹¹⁴

Claes Eliasson, presschef på McDonald's berättar om hur företaget arbetar med religiös klädsel på arbetsplatsen. ”För det mesta så innebär detta inga som helst problem, men ibland har det ställt till det. De krav vi har på matsäkerhet innebär till exempel att armarna måste vara bara upp till armbågen (detta för att kunna tvätta sig minst en gång i timmen upp dit och att mat kan fastna i långärmade tröjor). I höstas hade vi ett fall då vi blev anmälda till DO på grund av detta då en arbetssökande inte kunde acceptera kortärmat med hänvisning till sin tro. Hon ville ha heltäckande klädsel. DO har lagt ned ärendet, och vi har nu tagit fram en platsmanschett som man kan trä över en långarmad tröja ifall detta önskemål skulle komma

¹⁰⁹ Fahlbeck, 2002, s 539 f.

¹¹⁰ AD 1986:11.

¹¹¹ Fahlbeck, 2002, s 506.

¹¹² AD 1986:11.

¹¹³ Stockholms tingsrätt 1987, DT 536/87, T 3-107-86, den 11 juni 1987. Återgiven i Fahlbeck, 2002, s 507 f.

¹¹⁴ Fahlbeck, 2002, s 521 f.

upp igen”.¹¹⁵ Eliasson berättar även att McDonald’s har tagit fram en huvudduk som en del av arbetsklädseln.¹¹⁶ Eliassons redogörelse visar att frågan om religiös klädsel inte alltid är självklar med hänvisning till matsäkerhet och hygien. Författaren tycker att det hade varit intressant att få veta hur AD ställer sig till förhållandet mellan religiös klädsel och skyddskläder. DO valde dock i detta fall att lägga ned fallet så praxis i frågan lär dröja.

¹¹⁵ Intervju per mail den 15 april 2008.

¹¹⁶ Intervju per mail den 15 april 2008.

5. Diskussion om religionens ställning i svenskt arbetsliv

Uppsatsförfattarens möte med området religionsutövning i arbetslivet blev till en början en besvikelse: Varför finns det inte mer skrivet om religionsfrihet och religionsutövning inom arbetsrätten? I detta kapitel kommer författaren att diskutera religionens ställning i svenskt arbetsliv utifrån frågeställningarna om hur stor fokus frågan om religionsutövning har samt på vilka sätt frågan är angelägen.

5.1. Hur stor fokus har frågan om religionsfrihet och religionsutövning i svenskt arbetsliv?

Utredningen av frågan om religionsutövning i arbetslivet som författaren till uppsatsen genomfört visar att det finns en fokus på religionsutövning i arbetslivet. De arbetsgivare och fackförbund författaren varit i kontakt med berättar att de arbetar aktivt med frågan. Därtill har, som ovan angetts, diskrimineringsområdet och mänskliga rättigheter i arbetslivet fått mer uppmärksamhet på senare år inom arbetsrätten. Däremot finner författaren att religion som grund för diskriminering eller religionsfrihet stadgad i Europakonventionen inte har ett särskilt stort utrymme inom arbetsrättslig allmänlitteratur. Det kan finnas ett flertal anledningar till detta. En anledning kan vara att religion som grund inte infördes i svensk diskrimineringslagstiftning förrän år 2003. Därigenom finns endast lite praxis inom området. Detta innebär svårigheter att sätta upp principer för rättsläget. Praxis rörande religionsutövning i arbetslivet, artikel 9 i Europakonventionen, kommer uteslutande från Europakommissionen och Europadomstolen. Dessutom finns ännu inget fall ifrån svensk domstol. Detta kan innebära att fokuset på frågan i svenskt arbetsliv minskar. Arbetsgivarundersökningen från Integrationsverket pekar också på att fokus på religionsutövning i arbetslivet är liten. Att kunskapsnivån om EDA är låg kan tyda på att frågan inte är prioriterad hos alla arbetsgivare. Undersökningen visar bland annat att alla arbetsgivare inte har klart för sig hur de ska arbeta med aktiva åtgärder.¹¹⁷

Det finns en annan förklaring till varför frågan om religionsutövning inte är uppmärksammas i svenskt arbetsliv. Antalet arbetstagare som vill utöva sin religion på arbetsplatsen är kanske inte tillräckligt många än. Farbod Rezania på Svenskt Näringsliv menar att ”möjligheten att utöva sin religion på arbetstid blir en angelägen fråga när ett betydande antal medarbetare anser att så är fallet. Så är det än så länge inte generellt sett men på enskilda arbetsplatser är det så. Arbetsgivare försöker i allmänhet tillgodose medarbetares intresse av flexibla arbetstider för privata ändamål så långt det är möjligt men förutsättningarna varierar”.¹¹⁸ Även det bristande intresset från arbetstagarna att använda sig av bestämmelsen om flexibla helgdagar tyder på att behovet av bestämmelsen inte är särskilt stort.

¹¹⁷ Integrationsverket, 2005.

¹¹⁸ Intervju per mail, den 26 mars 2008.

En bakomliggande förklaring till varför frågan om religionsfrihet och religionsutövning har en liten fokus i svenskt arbetsliv kan vara religionens ställning i det svenska samhället. Kristendomen har haft ett starkt fäste i Sverige under hundratals år och detta har inte minst präglat svenskt arbetsliv.¹¹⁹ Ett tydligt exempel på kristendomens avtryck är de svenska lagstadgade helgdagarna.¹²⁰ Religionens betydelse i det svenska samhället har dock försvagats på senare år då staten och svenska kyrkan gick skilda vägar den 1 januari år 2000.¹²¹ Sverige kan sålunda anses vara ett sekulariserat land. En intressant aspekt är att diskutera hur det kan påverka religionens ställning i svenskt arbetsliv. Ann-Christin Hartman på DO säger att "vi lever [...] i ett sekulariserat land där främst den negativa religionsfriheten varit betydelsefull. Dvs. rätten att avstå från religion. I samband med en ökad invandring av mer aktiva religionsutövare blir också religionsfrihetens rättighetssida mer betonad. Det finns en ovana att på ett respektfullt sätt hantera religiösa uttryck som inte faller inom ramen för det vi är vana vid".¹²² Nedan följer en diskussion om andra anledningar till att frågan om religionsutövning är angelägen och därmed förtjänar en större fokus inom svenskt arbetsliv.

Hartman betonar svenskarnas vana att framförallt fokusera på den negativa rätten till religionsfrihet. Samtidigt skriver Fahlbeck att "I Sverige framstår [...] [religiösa] manifestationer typiskt sett som tämligen neutrala, som privata, som företeelser som inte berör andra och som andra inte tar mycket notis om".¹²³ Detta kan tyckas visa en acceptans för religionsutövning i det svenska arbetslivet. Följden blir dock enligt Gunner att "[g]enom att betrakta friheten till religion som en individuell privatsak har skyddet för individen begränsats".¹²⁴ Även Modée & Strandberg (red.) delar detta synsätt. De menar att "religiösa personer kan uppleva sina traditioners uttrycksmöjligheter begränsade i en rent sekulär stat där utövandet av religion inte anses höra hemma i det offentliga rummet".¹²⁵

En annan tendens i det svenska samhället är att klassa religiös utövning som kultur. Exempelvis uppfattas de svenska helgdagarna inte alltid vara religiösa utan snarare vara en del av den svenska kulturen eller traditionen. Genom att "klassa" religiösa manifestationer som kultur anser Fahlbeck att de inte omfattas av Europakonventionens skydd. Däremot begränsas de inte heller av Europakonventionen. Detta innebär att "utrymmet för kulturella manifestationer är större än för religiösa".¹²⁶ Enligt författaren till uppsatsen finns det risker med att "klassa" en dominerande religion som kultur i ett land. Är religion och kultur sammanflätade finns risk för att minoritetsreligioner ses som avvikande ifrån normen. Roth skriver att "[n]är dominerande grupper erfarenheter och perspektiv framstår som allmängiltiga och betraktas som en *norm* kan andra grupper osynliggöras och framställas som stereotypa och avvikande. Ifrågasättandet av rådande normer är därför viktigt i arbetet mot diskriminering".¹²⁷

Ovan har delgetts huruvida det finns en stor eller liten fokus på frågan om religionsutövning. I nästa avsnitt diskuteras varför ämnet är angeläget att diskutera.

¹¹⁹ Fahlbeck, 2002, s 468-471.

¹²⁰ SFS 1989:253. I lagen ingår följande helgdagar: påskdagen, pingstdagen, nyårsdagen, trettondedag jul, första maj, juldagen, annandag jul, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, nationaldagen, midsommardagen och alla helgons dag.

¹²¹ Lag (1998:1592) om införande av lagen (1998:1591) om Svenska kyrkan.

¹²² Intervju per mail den 7 april 2008.

¹²³ Fahlbeck, 2002, s 537.

¹²⁴ SOU 1999:9, Att slakta ett får i Guds namn - om religionsfrihet och demokrati, s 73.

¹²⁵ Modée & Strandberg, 2006, s 9.

¹²⁶ Fahlbeck, 2008, s 28.

¹²⁷ Roth, 2004, s 13.

5.2. På vilka sätt är frågan om religionsutövning i arbetslivet angelägen?

Den rättsliga regleringen som delgetts ovan kan anses utgöra en självklar anledning till ämnets existens. Som ovan nämnt har en utveckling skett inom arbetsrätten att fokusera på diskriminering och mänskliga rättigheter. Glavå menar att "[r]ättighetsperspektivet bygger bl.a. på att arbetstagaren och medborgaren är en och samma person och att medborgarrättigheterna även bör genomsyra den arbetsrättsliga regleringen".¹²⁸ Följande avsnitt berör vad som gör frågan om religionsfrihet och religionsutövning angelägen för svenskt arbetsliv utöver den rättsliga reglering som finns på området.

5.2.1. Invandringen till Sverige

Författaren till uppsatsen menar att en anledning till att arbetsmarknadens parter bör beakta religion som en angelägen fråga, är invandringen till Sverige av människor som är vana att kunna förena sin religionsutövning med sitt förvärvsarbete. Alwall tar i sin artikel om religionsfrihet i Sverige upp problemet för muslimer att få ledighet för att be under arbetsdagen eller för att fira en högtid. Han ser hinder för muslimer i Sverige att utföra sina religiösa riter.¹²⁹ Sverige har en historik att av att vara ett homogent land i fråga om religion och kultur.¹³⁰ Det svenska samhället har emellertid förändrats i och med invandringen. Därmed menar författaren att det svenska arbetslivet måste reagera och agera på den förändrade situationen. Det vill säga frågan om religionens betydelse i svenskt arbetsliv måste diskuteras, debatteras och bearbetas.

5.2.2. Ett flexibelt arbetsliv

Ett andra skäl kan vara, som flera av intervjupersonerna pekar på, att en arbetsgivare idag måste arbeta aktivt med att vara en "attraktiv" arbetsgivare. För att kunna rekrytera duktiga arbetstagare och för att få dem att stanna kvar. McDonald's presschef Claes Eliasson uttrycker det på följande sätt: "Vi arbetar inte aktivt med just religionsutövning, vi arbetar aktivt med att vara en god arbetsgivare, och har våra medarbetare ett önskemål och ett behov av något så försöker vi göra vad vi kan för att uppfylla detta. Fördelen är såklart att nöjda medarbetare är grunden i att kunna leverera bra service till gästerna".¹³¹ Enligt uppsatsförfattaren kan McDonald's ses som ett exempel på ett företag som ser en nödvändighet i att tillmötesgå sina arbetstagares behov av religionsutövning. Eliasson berättar "vi [har] många medarbetare med en levande trosuppfattning och [som har] behov av att aktivt kunna utöva sin religion även på arbetstid. Därför blir det ett arbetsgivaransvar att kunna tillfredsställa detta".¹³² Enligt Fahlbeck kan denna tendens ses som en följd av det kunskapssamhälle vi lever i. "I informationssamhället sker en mera påtaglig förskjutning av maktbalansen till den enskildes fördel eftersom det relevanta 'kapitalet' i ökande utsträckning finns hos den enskilde i form av kunskap och kreativitet".¹³³ Genom att arbetsgivarna inser sitt behov av att rekrytera och

¹²⁸ Glavå, 2001, s 58.

¹²⁹ Alwall, 2000. Hämtat från ELIN den 5 mars 2008 kl.17.51.

¹³⁰ Fahlbeck, 2002, s 533 f.

¹³¹ Intervju per mail, den 15 april 2008.

¹³² Intervju per mail, den 15 april 2008.

¹³³ Fahlbeck, 1997, s 1020 f.

behålla kompetent personal får arbetstagarna ett större inflytande att ställa krav på sina arbetsförhållanden. Detta gäller även för arbetstagare som vill utöva sin religion på arbetsplatsen.

Utvecklingen mot ett mer flexibelt arbetsliv innebär en risk för ökad diskriminering, genom ökad acceptans för att behandla arbetstagare olika. Det som är intressant är att två ”välmenande” krav ställs mot varandra. Det ena vill öka mångfalden genom flexibilitet och det andra genom likabehandling. Rönmar skriver att ”[e]n viktig bakgrund till diskrimineringsrättens expansion utgör den pågående flexibiliseringen av arbetslivet som leder till en uppluckring av standardiserade villkor. Resultatet blir en ökad diversifiering och differentiering som i sin tur ökar behoven av skydd mot diskriminering”.¹³⁴ Vad som är likabehandling är här en definitionsfråga. Likabehandling skulle kunna vara att alla ska vara lediga på julafton. Samtidigt skulle likabehandling kunna vara att alla ska få vara lediga när de vill. Detsamma gäller för huvudbonad. Likabehandling är att ingen får bära huvudbonad men också att alla får bära vad de vill. Det är antingen en rent fysisk likabehandling eller en behovslikabehandling det är frågan om. Dessa kan gå isär och det är viktigt att definiera vad likabehandling verkligen innebär. Enligt författaren till uppsatsen är det snarare behovslikabehandlingen som bestämmelsen om aktiva åtgärder i EDA syftar till. Det vill säga att se till att arbetsplatsen lämpar sig för alla arbetstagare oavsett behov.

5.2.3. Arbetsmarknadens parter skäl till att arbeta med frågan om religionsutövning

Författaren har via e-mail kontaktat de större centralorganisationerna för parterna på arbetsmarknaden för att höra om frågan om religionsfrihet/religionsutövning är angelägen för deras organisation. Farbod Rezania på Svenskt Näringsliv anser att ”öppenhet och tolerans är en mycket viktig fråga. Öppenhet och tolerans kommer att få en allt större betydelse i arbetslivet. Utan öppenhet och tolerans blir det svårt för våra företag att hitta och rekrytera nya medarbetare. Det blir också svårare att göra affärer. SN jobbar för öppenhet och tolerans genom ett kontinuerligt opinionsbildningsarbete. Religionsfriheten ser vi ur samma perspektiv. Religionen är en personlig sak som ska respekteras av arbetsgivaren och andra medarbetare”.¹³⁵

Arbetsgivarverket skriver ”[a]tt integration och mångfald ska präglade myndigheterna har lyfts fram som en prioriterad fråga för Arbetsgivarverket. [...] *En arbetsplats som är väl integrerad ur ett mångfaldsperspektiv där all kompetens tas tillvara bidrar till en effektiv verksamhet och ökar attraktionskraften hos arbetsgivarna*”.¹³⁶ Eva Kodrou på Försvarsmakten utvecklar *effektivitetsargumentet* och skriver att ”olikhet inom organisationen kan vara en tillgång eftersom grupper som präglas av mångfald tenderar att lösa problem bättre än homogena dito. Dessutom drar en alltför homogen arbetsmiljö ned effektivitet och förmåga hos både individ och enhet då homogena och homosociala miljöer har visat sig präglas av intolerans. Arbetsmiljöforskning har påvisat att individens och organisationens effektivitet befrämjas av mångfald och tolerans men hämmas av intolerans och homogenitet”. Andra argument som Eva Kodrou ser med att arbeta med frågan om religiös mångfald i Försvarsmakten är: *Kompetensargumentet* - att genom att vara en attraktiv arbetsgivare få den bästa och mest kompetenta personalen. *Folkförankringsargumentet* - ”Försvarsmakten är beroende av

¹³⁴ Rönmar (ur Numhauser-Henning), 2000, s 290.

¹³⁵ Intervju per mail, den 26 mars 2008.

¹³⁶ Intervju genom brev, den 8 april 2008.

skattemedel för sin verksamhet och måste därför bättre spegla det samhälle vars stöd den är ekonomiskt beroende av. Även individer med annan etnisk bakgrund än svensk måste kunna känna att Försvarsmakten är värt skattepengarna som den erhåller. Samhällsrepresentativiteten blir härigenom viktig”. *Symbolargumentet* – ”Försvarsmakten är en viktig nationell symbol. Som sådan behöver den representanter från alla grupper i det svenska samhället för att kunna bevara denna ställning. Dessutom är Försvarsmakten också en ”normbärande” institution och bör därför vara ett föredöme och föregångsexempel inom integration”. *Demokratiargumentet* – ”det är svenska folket som är Försvarsmaktens uppdragsgivare och därmed borde det ställas hårda krav på att Försvarsmakten lever upp till de mål folket ställer upp. Etnisk och religiös mångfald kan ses som bottnande i de demokratiska värdena. Det handlar om Försvarsmaktens trovärdighet som en institution som försvarar demokratin. Ingen ska behöva tveka om var Försvarsmakten står värdemässigt enligt ÖB. Alla inom Försvarsmakten skall ges lika rättigheter oavsett bakgrund”.¹³⁷ Författaren till uppsatsen anser att det är viktigt att se bakomliggande skäl till varför en organisation arbetar med en viss fråga. Med dessa svar visar Eva Kodrou att Försvarsmakten noga tänkt efter varför de ska arbeta med frågan och vad de som organisation har att vinna på att arbeta med religiös mångfald.

Författaren ställde frågan om hur DO kan arbeta för att lyfta fram frågan om religionsfrihet i arbetslivet. Ann-Christin Hartman svarade att ”en del av vårt arbete består av utbildning av arbetsmarknadens parter. Vid alla sådana tillfällen lyfter vi förstås upp frågan kring vad lagen säger i fråga om etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning. Vi har också gett ut en handbok om hur man som arbetsgivare och facklig kan arbeta aktivt med att förebygga diskriminering. Vi har också samverkan med olika etniska grupper för att utbilda dem i rättighetsfrågor. DO är i första hand en tillsynsmyndighet. Frågan om religionsfrihet är en demokratisk fråga som berör hela samhället. Det kan därför aldrig vara en fråga enbart för en myndighet. Synen på religionsfrihet speglar snarare det allmänna samhällsklimatet. Det DO kan bidra med är att uppmärksamma de som arbetar med aktiva åtgärder att väga in religionsfrihetsfrågan när man gör bedömningar om vilka åtgärder man ska vidta”.¹³⁸ Hartmans svar visar DO:s stora fokus på aktiva åtgärder. Det är det förebyggande arbetet som hon vill att arbetsgivare ska lägga fokus på.

¹³⁷ Intervju per mail den 15 april 2008.

¹³⁸ Intervju per mail den 7 april 2008.

6. Avslutande reflektioner

Utredningen av den rättsliga regleringen visar att det finns en omfattande reglering gällande religionsutövning i arbetslivet. En arbetstagare kan hävda sin rätt att utöva sin religion antingen genom artikel 9 i Europakonventionen eller 8-9 §§ EDA. Därtill har arbetsgivaren en skyldighet att arbeta aktivt med frågan enligt 5 § EDA. Frågan är dock hur. På vilka sätt kan en arbetsgivare arbeta med frågan om religionsutövning? Författaren menar att i och med att frågan inte är omskriven eller diskuteras i arbetsrättslig litteratur är det inte särskilt lätt att få reda på hur en arbetsgivare kan arbeta med frågan. Arbetsgivarundersökningen från Integrationsverket visar också att kunskapen om EDA inte är tillräckligt stor hos arbetsgivare i Sverige. Därmed finns en risk för att kreativa lösningar inom ett företag inte ges möjlighet att fungera som föredöme i andra organisationer. Detta är en viktig uppgift för DO att arbeta vidare med.

Författarens förhoppning är att förslaget om en ny diskrimineringslagstiftning genomförs. Därigenom kan diskrimineringslagstiftningen komma att bli tydligare och eventuellt effektivare (det vill säga leda till fler fällande domar). Utvecklingen mot att grunderna för diskriminering kan komma att samspela kan leda till att praxis rörande diskriminering på grund av religion kommer att utökas. Idag är praxis angående diskriminering med religion som grund för liten för att författaren ska kunna dra några direkta slutsatser rörande rättsläget. Förlikningarna från DO visar att DO lyckats bevisa religiös diskriminering i tillräckligt hög grad för att arbetsgivaren skall vilja förlika. Det kan dock även bero på att arbetsgivare inte vill gå upp i domstol och därigenom riskera dålig publicitet.

Författaren finner det intressant att det finns en tendens att religionsutövning i arbetslivet har blivit ett arbetsgivarintresse. Utgångspunkten för författaren vid början av skrivandet av uppsatsen var att frågan om religionsutövning var ett arbetstagarintresse. Efter att ha genomfört denna studie tycks förhållandet möjligen vara det motsatta. Till detta kan finnas flera förklaringar. En kan vara att arbetsgivarna har ett större rättsligt stadgat ansvar genom EDA:s bestämmelser om aktiva åtgärder (även om samverkan ska ske med facklig organisation). Arbetsgivarna har även en annan typ av rättsligt ansvar och det är att inte diskriminera arbetstagare på grund av deras religion. Dessutom har författarens undersökning visat på vikten av att en arbetsgivare arbetar med frågan om religionsutövning på arbetsplatsen för att visa att de är attraktiva som arbetsgivare. Det vill säga både ser och har möjligheten att anpassa verksamheten efter arbetstagarnas behov. En annan anledning till att frågan idag tenderar att vara ett arbetsgivarintresse är att frågan inte är prioriterad hos arbetstagarorganisationerna än. Då personer som aktivt vill utöva sin religion på arbetsplatsen antingen inte är tillräckligt många än eller inte är medlemmar/aktiva inom dessa organisationer. Därmed finns det kanske för lite intresse av att driva frågan.

Slutligen vill uppsatsens författare ge förslag till framtida forskning. Det är en sak att ha handlingsplaner och en annan sak att implementera planerna i organisationen. Det vore intressant att studera organisationers förmåga att implementera deras vilja/ansträngning för en mångkulturell eller religiös verksamhet. Eva Kodrou på Försvarsmakten gav förslaget att studera de organisatoriska hindren som finns för mångfald och likabehandling. Hon skriver ”hur kommer det sig att det i Sverige ändå finns formella och strukturella möjligheter för

[religionsutövning] men informella interna organisatoriska hinder för densamma?”¹³⁹ Denna rättssociologiska ansats går i samma anda som Håkan Hydéns anmärkning. ”I den juridiska diskursen handlar mänskliga rättigheter om rätten på pappret och i dess rättsliga tillämpning. [...] Vilken bakgrund, användning eller konsekvenser som mänskliga rättigheter har i samhället eller för en viss grupp ingår inte i det juridiska paradigmet”.¹⁴⁰ Denna uppsats har velat bidra med att visa på praktiska exempel på hur religionsutövning i arbetslivet bedrivs i ”verkligheten”.

¹³⁹ Intervju per mail, den 15 april 2008.

¹⁴⁰ Hydén i Staaf & Zanderin (red.), 2007, s 39.

Referensförteckning

Litteratur

Adlercreutz, Axel. Mulder, Bernard Johann (2007). *Svensk arbetsrätt*. 13:e upplagan. Norstedts juridik.

Alwall, Jonas (2000). *Religious Liberty in Sweden: An Overview*. *Journal of Church & State*. Volume 42. Issue 1. Pages 147-172.

Cameron, Ian (2006). *An Introduction to the European Convention on Human Rights*. 5th edition. Iustus Förlag.

Danelius, Hans (2007). *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 3:e upplagan. Norstedts Juridik.

DO (2006). *Välkommen till staten? – En granskning 2005 av hur statliga myndigheter förebygger etnisk och religiös diskriminering på arbetsplatsen*.

DO (2007). *Handbok för aktiva åtgärder i arbetslivet – För lika rättigheter och möjligheter*. DO U 2007:11.

Fahlbeck, Reinhold (1997). *Ett revolutionerat arbetsliv? Informationssamhället och arbetslivets omvandling*. Juridisk Tidskrift vid Stockholms universitet. Årgång 9. 1997-98 nr. 4.

Fahlbeck, Reinhold (2002). *Ora et labora. Bed och arbeta - Om religionsfrihet i arbetslivet*. Tidsskrift for Rettsvitenskap 3-5/2002. Universitetsforlaget.

Fahlbeck, Reinhold (2004). *Ora et Labora – On Freedom of Religion at the Work Place: A Stakeholder cum Balancing Factors Model*. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Volume 20/1, p.27-64. Kluwer Law International. Netherlands.

Fahlbeck, Reinhold (2008). *Religion*. Opublicerat manus.

Fisher, I. David (2007). *Mänskliga rättigheter. En introduktion*. 4:e upplagan. Norstedts Juridik.

Glavå, Mats (2001). *Arbetsrätt*. Studentlitteratur.

Gunner, Göran. Spiliopoulou Åkermark, Sia (red) (2001). *Mänskliga rättigheter: aktuella forskningsfrågor*. Iustus Förlag.

Göransson, Håkan. Karlsson, Anders (2006). *Diskrimineringslagarna – en praktisk kommentar*. 4:e upplagan. Norstedts juridik.

Integrationsverket (2005). *Arbetsgivarundersökning - Arbetsgivares kunskaper om lagstiftningen, attityder och insatser inom området etnisk och religiös diskriminering*. Integrationsverkets rapportserie 2006:04.

Integrationsverket (2007). *Diskriminering dröjer kvar. Indikatorer och insatser inom området etnisk och religiös diskriminering. 2 delrapporter*. Integrationsverkets stencilserie 2007:06.

Lehrberg, Bert (2006). *Praktisk Juridisk Metod*. 5:e upplagan. Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA).

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

Numhauser-Henning, Ann (2000). *Perspektiv på likabehandling och diskriminering*. Juristförlaget i Lund.

Roth, Ann-Katrine (2004). *Mångfaldsboken*. Norstedts Juridik.

Staaaf, Annika. Zanderin, Lars (red.) (2007). *Mänskliga rättigheter i svensk belysning*. Liber.

Van Dijk, Pieter. Van Hoof, Fried. Van Rijn, Arjen. Zwaak, Leo (eds). (2006). *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. 4th edition. Intersentia.

Westregård, J. Annamaria (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Juristförlaget i Lund.

Offentliga publikationer

Prop. 2007/08:95. Ett starkare skydd mot diskriminering.

Prop. 2002/03:65. Ett utvidgat skydd mot diskriminering.

Prop. 1997/98:177. Ny lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Prop. 1993/94:117. Inkorporering av Europakonventionen och andra fri- och rättighetsfrågor.

SOU 2006:22. En sammanhållen diskrimineringslag.

SOU 2002:58. Tid – för arbete och ledighet.

SOU 1999:9. Att slakta ett får i Guds namn – om religionsfrihet och demokrati.

2005/06:A258. Ett samhälle för alla.

2005/06:KU24. Allmänna helgdagar, m.m.

Internet

http://www.do.se/t/Page_1081.aspx Hämtat den 18 februari kl. 10.22 2008.

http://www.do.se/t/Page_1709.aspx Hämtat den 16 april 2008 kl.13.34 2008.

http://www.do.se/t/Page_1039.aspx Hämtat den 16 april 2008 kl.14.46 2008.

http://www.do.se/t/Page_1145.aspx Hämtat den 16 april 2008 kl. 14.50 2008.

Rättsfall

Från Europakommission och Europadomstolen

Mål nr. 55170/00, Kostas mot Makedonien, dom den 13 April 2006.
Mål nr. 65500/01, Kurtulmuş mot Turkiet. Dom den 24 januari 2006.
Mål nr. 44774/98, Leyla Şahin mot Turkiet. Dom den 10 november 2005.
Mål nr. 42393/98, Dahlab mot Schweiz. Dom den 15 februari 2001.
Mål nr. 16278/90, Karaduman mot Turkiet. Beslut den 3 maj 1993.
Mål nr 8160/78, X mot Förenade Konungariket, Beslut 12 mars 1981.

Från svensk domstol

NJA 2005:87.
AD 2005:21.
AD 1986:11.
Stockholms tingsrätt 1987, DT 536/87, T 3-107-86, den 11 juni 1987.

Kollektivavtal

Kollektivavtal mellan Almega/Svensk Teknik och Design & SIF/Sveriges Ingenjörer/Sveriges arkitekter. Allmänna Anställningsvillkor. Arkitekt-, Teknikkonsult- och Industrikonsultföretag. Giltighet: 2007-04-01 - 2009-03-31 (2010-03-31)

Apotekets företagsavtal om möjligheten att byta ut helgdagar och helgdagsaftnar mellan Apoteket AB & Sveriges Farmaceutförbund/Farmaciförbundet/Unionen. Gäller f o m 2008-01-01 och tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Bilaga 1. Apotekets avtal om flexibla helgdagar



2007-12-06

Företagsavtal om möjligheten att byta ut helgdagar och helgdagsaftnar

Som ett led i Apoteket AB:s och de fackliga organisationernas strävan att bejaka mångfalden inom företaget överenskommer parterna om följande.

Om en medarbetare tjänstgör på helgdag eller påsk-, pingst-, midsommar-, jul- eller nyårsafton utges ersättning enligt § 6 mom. 4c.

Medarbetare kan begära att få byta ut helgdagar och helgdagsaftnar enligt ovan mot motsvarande antal dagar förlagda till andra dagar under året.

En sådan begäran skall göras hos arbetsgivaren senast 31 oktober eller senast vid tidigare tidpunkt enligt lokalt beslut och gälla för kommande kalenderår.

Har sådan begäran inkommit, skall arbetsgivaren godkänna ett byte i den omfattning som verksamheten möjliggör tjänstgöring vid ordinarie helgdagar och helgdagsaftnar enligt ovan.

Godkännandet gäller för ett kalenderår. Om godkänt byte av helgdagar inte kan fullföljas, ska löneroglering ske.

Detta avtal gäller f o m 2008-01-01 och tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

För Apoteket AB Sveriges Farmaceutförbund Farmaciförbundet Unionen

Roland Juslin

Camilla Frankelius

Monika Gustafsson Kent Ackholt

Bilaga 2. Almegas avtal om flexibla helgdagar

Allmänna Anställningsvillkor
Arkitekt-, Teknikkonsult- och Industrikonsultföretag

Giltighet: 2007-04-01 - 2009-03-31 (2010-03-31)

Mellan Almega/Svensk Teknik och Design & SIF/Sveriges Ingenjörer/Sveriges arkitekter

[...]

4 Arbetstid

Överenskommelse om arbetstid, se separat arbetstidsavtal (bilaga 2).

Midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med helgdag.

Ledighet på helgdagar och de ovan angivna helgdagsaftarna kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare bytas ut mot ledighet på annan dag som annars skulle ha varit arbetsdag. Det totala antalet arbetsdagar och arbetsfria dagar under kalenderåret ska inte påverkas genom dessa byten.