

# När utseendet har betydelse

## Arbetsgivarens rätt att ställa krav på arbetstagarens och arbetssökandens utseende

Madeleine Hellsén

Kandidatuppsats i handelsrätt

[arbetsrätt]

HT 2012

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Ämne   Bakgrund .....	7
1.2 Syfte   Frågeställning.....	7
1.3 Avgränsningar .....	8
1.4 Metod och material .....	8
1.5 Disposition .....	9
<b>2. Från anställning till uppsägning</b> .....	<b>11</b>
2.1 Inledning .....	11
2.2 Vid anställningstillfället .....	11
2.2.1 Offentlig sektor .....	11
2.2.2 Privat sektor .....	12
2.2.3 Personlig lämplighet .....	13
2.2.4 IFAU:s rapport om anställningsbarhet.....	14
2.3 Under anställning .....	14
2.3.1 Arbetsledningsrätten .....	14
2.3.2 Lydnadsplikt .....	15
2.4 Uppsägning och omplacering på grund av bristande utseendemässiga egenskaper .....	15
2.5 Egna reflektioner .....	16
<b>3. Personlig integritet</b> .....	<b>17</b>
3.1 Inledning .....	17
3.2 Rådande lagstiftning.....	17
3.2.1 Regeringsformen.....	17
3.2.2 God sed på arbetsmarknaden .....	18
3.3 Förbud mot kroppsligt ingrepp.....	18
3.4 Personlig integritet och PuL.....	19
3.4.1 Personuppgiftslagen.....	19
3.4.2 Behandling av personuppgifter .....	19
3.4.3 Känsliga personuppgifter .....	20
3.4.4 PuLs påverkan på arbetsgivarens kriterier .....	20
3.5 Egna reflektioner .....	21
<b>4. Förbudet mot diskriminering</b> .....	<b>24</b>

4.1	Inledning .....	24
4.2	Rådande lagstiftning.....	24
4.2.1	Arbetslivsdirektivet och regeringsformen .....	24
4.2.2	Diskrimineringslagen.....	25
4.3	Undantagsregeln.....	26
4.3.1	I syfte att öka trovärdigheten .....	26
4.3.2	Krav på starka skäl.....	26
4.4	Hur krav på utseende kan komma i konflikt med diskrimineringsgrunderna .....	27
4.4.1	Etnisk tillhörighet .....	27
4.4.2	Kön.....	28
4.4.3	AD 2011 nr 37 – I syfte att sänka medelåldern?.....	28
4.5	Egna reflektioner .....	29
<b>5.</b>	<b>Arbetskläder.....</b>	<b>31</b>
5.1	Inledning .....	31
5.2	Diskrimineringsförbud råder .....	31
5.2.1	Europakonventionen .....	31
5.2.2	Praxis .....	32
5.3	Klädpolicys .....	32
5.4	Säkerhetsaspekten .....	33
5.4.1	I vården .....	33
5.4.2	Hantering av livsmedel .....	33
5.5	Arbetstagarens skyldighet att klä sig efter arbetsgivarens direktiv.....	34
5.6	Kommande rättsfall.....	35
5.7	Egna reflektioner.....	35
<b>6.</b>	<b>Analys   Diskussion .....</b>	<b>37</b>
6.1	Privat eller offentlig sektor.....	37
6.2	Utseendekravets syfte.....	37
6.2.1	Säkerhetsaspekten.....	37
6.2.2	Att vara bäst lämpad för tjänsten .....	38
6.2.3	Uniform med befogenheter .....	38
6.3	Avslutande reflektioner.....	39
6.4	För fortsatta studier .....	41

# Sammanfattning

I samband med Södersjukhusets jobbbannons från februari i år där Tv-seriesnygga sjuksköterskor söktes dök frågan upp huruvida arbetsgivaren kan ställa krav på arbetstagarnas utseende. Vilken rätt arbetsgivare faktiskt har att ställa krav på arbetstagarnas och arbetssökarnas utseende finns inte direkt uttryckt i lag. Istället finns det lagar och praxis som snarare hindrar arbetsgivaren att ställa vilka krav han vill. En lag som begränsar arbetsgivaren är diskrimineringslagen. Arbetsgivaren får som huvudregel inte ställa utseendemässiga krav om de bryter mot diskrimineringsförbudet, t.ex. krav på viss etnicitet. Ytterligare lagar som påverkar arbetsgivarens utseendemässiga kriterier är b.l.a. arbetsmiljölagen, regeringsformen, personuppgiftslagen och lagen om offentlig anställning.

Huruvida arbetsgivaren har möjlighet att ställa krav på arbetstagarnas och arbetssökarnas utseende kan i första hand hänvisas till det enskilda fallet. Något som har betydelse är om kriterierna vid anställningsprocessen ställs inom privat eller offentlig sektor. 4 § LOA begränsar arbetsgivaren inom offentlig sektor till att endast fästa avseende vid sakliga grunder till skillnad från den privata sektorn där fri anställningsrätt råder. Vidare beror det på huruvida utseendekraven är subjektiva, d.v.s. om det är vad arbetsgivaren föredrar, eller om de har ett bakomliggande objektiva syfte, t.ex. som inom vården där krav på kortärmat ställs för att förhindra smittspridning.

Även om utseendefrågan kopplas till det enskilda fallet går det att fastställa mer övergripande lagar och regler. Generellt kan sägas att arbetsgivaren har möjlighet att ställa vilka utseendemässiga krav han vill, förutsatt att dessa inte strider mot lag eller avtal.

Nyckelord: *Utseende, arbetsgivare, yrkeskrav, arbetskläder, arbetstagare, arbetssökande*

# Summary in English

In connection with the job ad by Södersjukhuset in February this year, where they were in search of nurses with model appeal, the question was raised whether the employer can demand certain things. There is no specific law which states how much authority the employer has when it comes to demand regarding jobseekers and employees appearances. However, there are laws and praxis that prevents the employer from demanding unreasonable things. The Discrimination Act is limiting for employers. A principal rule from that law is that the employer can't set demands regarding appearance if it discriminates a specific ethnic group. Other laws that affect the authority of the employer are the Work Environment Act, Instrument of Government, Personal Data Protection Act and Public Employees Act.

Whether an employer has the possibility to have requirements regarding jobseekers and employees appearance is in most cases based on the specific event. An important criteria is whether the requirements were made in public or private sector, because of the 4 § LOA which requires that employers of public sector bases their decision on factual grounds, whereas private sector don't have to follow this law. Furthermore, it depends on whether the conditions are subjective, in other words if that is what the employer prefers, or if they have an underlying objective purpose, for example within healthcare, where demand for short sleeves is to prevent the spread of infection.

Although the question regarding appearance is mostly a case based on individual matters, more general conclusions can be made. Generally, the employer has the possibility to have whatever requirements he wants, provided that the demands don't contrary any laws or contracts.

Key words: *Appearance, employers, job requirements, dress codes, employees, jobseekers*

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
HRF	Hotell och Restaurang Facket
IFAU	Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
Prop.	Proposition
PuL	Personuppgiftslag (1998:204)
RF	Regeringsformen
SAS	Scandinavian Airlines
SHR	Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare
SOU	Statens offentliga utredningar
SÖS	Södersjukhuset

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

”Sjuksköterskor Tv-seriesnygg eller Söderhipster till Vo Akut sökes!”<sup>1</sup> Så löd rubriken på Södersjukhusets annons när årets sommarvikarier skulle anställas. Oavsett om SÖS hade för avsikt att faktiskt anställa snygga sjuksköterskor eller inte uppkom frågan huruvida arbetsgivaren har rätt att ställa krav på arbetstagarens utseende.

I varken Nationalencyklopedin eller Bonniers uppslagsbok går det att hitta någon definition på begreppet utseende. Däremot beskrivs ordet attraktiv som någon eller något som kan locka många.<sup>2</sup> Ordet attrahera definieras som att utöva dragningskraft (på något) utan beröring.<sup>3</sup> Nog kan det därmed vara en fördel om de anställda är just attraktiva, att de genom sin dragningskraft kan locka många, exempelvis kunder.

Att arbetsgivaren vill att verksamheten ska gå med största möjliga vinst känns varken som något nytt eller oväntat. Om då skillnaden mellan vinst och stor vinst avgörs på vilken dragningskraft arbetstagarna har gentemot kunder kan utseendefrågan istället bli en fråga om konkurrensmedel gentemot andra verksamheter och företag. Likaväl som att vissa företag är kända för sin kompetens eller sin personliga service kan snygga anställda kanske vara av vikt. Om företaget då slår ihop personlig service och attraktiva anställda kanske verksamheten har ännu bättre förutsättningar att lyckas. Frågan som dock återkommer är om arbetsgivaren överhuvudtaget har rätt att bestämma vilka arbetsökande som uppfyller utseendekraven tillräckligt för att få anställning hos dennes verksamhet.

Även om studier har gjorts på vad som generellt sätt anses attraktivt är ändå attraktivitet till stor del något subjektivt. Som det sägs så ligger skönheten i betraktarens ögon. Eller som i det här fallet; i arbetsgivarens ögon.

## 1.2 Syfte | Frågeställning

Syftet med studien är att utreda vilken möjlighet arbetsgivaren har att ställa krav på arbetstagarens utseende inom svensk rätt. Att första intrycket oftast baseras på

---

<sup>1</sup> Se bilaga 1

<sup>2</sup> Nationalencyklopedin, *attraktiv*, s. 114.

<sup>3</sup> Nationalencyklopedin, *attrahera*, s. 114.

utseendet är inget nytt och därav kan det vara av stor vikt för arbetsgivare att anställda på ett företag ger en representativ bild av företaget. Framförallt i de fall som verksamheten finansieras genom direktkontakt med kunder, till exempel inom detalj- och dagligvaruhandeln. Vad arbetsgivaren kan kräva av den anställdes utseende och vad arbetstagaren därmed måste lyda finns dock inte direkt uttryckt i lag.

Att utseende säljer är inget nytt. Till exempel vem vill köpa bantningspiller av en tjock person då det är uppenbart att produkten inte fungerar? För att kunna utreda i vilken mån arbetsgivaren har rätt att bestämma över sina anställdas utseende har jag fått börja i andra änden då det inte finns så mycket skrivet om just detta. Genom att studera vilka lagar och regler som begränsar arbetsgivaren att ställa utseendemässiga krav hoppas jag i slutändan kunna analysera och dra slutsatser kring vilken rätt arbetsgivaren faktiskt har att ställa krav på arbetstagarnas och arbetssökarnas utseende.

Min slutliga frågeställning blir därmed ”vilken möjlighet har arbetsgivaren att ställa krav på arbetstagarens och arbetssökandens utseende?”. Eftersom ämnet är relativt outforskat har jag gjort ett medvetet val genom att ta hänsyn till förhållandet både mellan arbetsgivare och arbetstagare samt mellan arbetsgivare och arbetssökande. Detta för att få en så omfattande bild av rättsläget som möjligt.

### **1.3 Avgränsningar**

Jag har avgränsat mitt arbete genom att främst studera arbetsgivarens perspektiv. Detta innebär att fokus hela tiden ligger på vad arbetsgivaren har för rättigheter och skyldigheter, snarare än tvärt om. Vad gäller utseende har jag behandlat termen vidsträckt. Det betyder att jag inte har gått djupare in på specifika utseendekrav utan i största mån behandlat utseendekrav i allmänhet. Vidare bör tilläggas att uppsatsen i största mån har utrett Sveriges lagar och regler, EU:s perspektiv på utseendefrågan har därmed endast studerats i korthet.

Eftersom utseendefrågan kan upplevas stötande och orättvis har jag valt att inte ta ställning till huruvida det är bra eller dåligt att göra urval efter utseendet på arbetssökarna alternativt bestämma över utseendet på sina anställda. Att ta ställning till frågan faller utanför studiens syfte, då syftet endast är att fokusera på hur rättsläget ser ut, men jag vill trots detta understryka avsaknaden av ett ställningstagande för eller emot.

### **1.4 Metod och material**

Eftersom syftet har varit att studera vilken rätt arbetsgivaren har att ställa krav på arbetstagarnas och arbetssökarnas utseende har den rättsdogmatiska metoden varit



den bäst lämpade juridiska metoden. Rättsdogmatisk metod innebär att studien koncentrerar sig på att studera rätten så som den är, med andra ord de lege lata.<sup>4</sup>

Lagen, som är den främsta rättskällan,<sup>5</sup> visade sig snabbt sakna direkt tillämpliga paragrafer vad gäller arbetsgivarens möjlighet att ställa utseendekrav. Istället har jag därför valt att studera närliggande rättskällor som enligt min uppfattning berört utseendefrågan på ett eller annat sätt, vilket jag i sin tur har hoppats kunna leda fram till möjligheten att analysera och dra slutsatser kring det aktuella rättsläget. Som rättskällor avses här lagar, förarbeten, rättspraxis samt doktrin.<sup>6</sup>

Som ett komplement till materialet har jag erhållit mail ifrån Lindex och diskrimineringsombudsmannen, DO. Mailet från Lindex syftade till att undersöka hur deras företag förhöll sig till klädpolycys. Ytterligare nio företag mailades, men kunde av olika anledningar inte svara. Mailet till DO var främst i syfte att bekräfta en artikel om övervikt på aftenbladet.se. Båda mailen finns med som bilagor i slutet av arbetet.

Vidare ska information alltid i första hand hämtas ifrån en primärkälla. Praxis bör därmed hämtas direkt ut det aktuella rättsfallet. Svårigheterna i att få tillgång till tingsrättens domar har dock gjort att jag fått använda mig av en sekundärkälla i fallet DT 536/87, T 3-107-86. Till detta har jag använt mig av Reinhold Fahlbecks artikel ur Tidsskrift for Rettsvitenskap. Fahlbeck är professor i arbetsrätt vid Lunds Universitet vilket gett mig ett stort förtroende för hans kunskap och därmed tillförlit till hans återberättande av originaldomen.

Det finns två källor av Reinhold Fahlbeck, en från 2002 och en betydligt nyare publikation från 2011. Anledningen bakom detta är att den nyare inte går lika djupt in på turbanmålen vilka är en stor del av kapitlet om arbetskläder.

Vid ett tillfälle har jag valt att använda nationalencyklopedins uppslagsverk online istället för dess tryckta utgåva. Detta beror på att beskrivningen på hemsidan visade sig utförligare än den som gick att finna i tryckt format.

## 1.5 Disposition

Arbetet är disponerat som så att kapitel två behandlar den fria anställningsrätten, arbetsledningsrätten samt övergripande skillnader mellan privat och offentlig sektor. Kapitel tre går in på arbetstagarens skydd för personlig integritet och vad som krävs vid registrering av personuppgifter. Kapitel fyra berör diskrimineringsförbudet och hur utseendemässiga krav kan komma i konflikt med diskrimineringslagen. Kapitel fem behandlar frågan om arbetskläder i tjänsten.

---

<sup>4</sup> Lehrberg s. 167.

<sup>5</sup> Lehrberg s. 99.

<sup>6</sup> Sandgren s. 37.

Slutligen består kapitel sex av en avslutande analys och diskussion. För att på ett mer tydligt sätt hålla ihop den röda tråden i arbetet har jag dessutom valt att lägga in egna reflektioner i slutet av kapitel 2 – 5 som rör respektive kapitel.

## 2. Från anställning till uppsägning

### 2.1 Inledning

Det finns flera aspekter av utseendefrågan i arbetslivet. Först kommer rekryteringsprocessen där arbetsgivaren kan ha specifika önskemål om arbetsökandens utseende. Med tanke på hur dagens samhälle ser ut kanske det inte är allt för oväntat om det visar sig att arbetsgivaren föredrar snygga arbetsökanden framför fula och smala framför tjocka. Beroende på om tjänsten som ska tillsättas är inom offentlig eller privat sektor finns dock vissa skillnader vad gäller vilka krav arbetsgivaren kan ställa. Inom offentlig sektor ska vikt fästas vid förtjänst och skicklighet enligt 4 § LOA. I den privata sektorn däremot är huvudregeln att det råder fri anställningsrätt.<sup>7</sup>

När rekryteringsprocessen är avslutad och en anställning har ägt rum träder arbetsledningsrätten in. Arbetsgivaren har ensidig rätt att leda och fördela arbetet förutsatt att han inte bryter mot lag eller avtal.<sup>8</sup> Han bestämmer därmed arbetsuppgiftens utformning samt var, när och hur den ska utföras.<sup>9</sup> Med detta kan tänkas att han bestämmer hur arbetstagarna ska se ut när arbetet pågår, med andra ord bestämma över deras utseende under arbetstid.

Om den anställde sedan inte motsvarar arbetsgivarens utseendeförväntningar under anställningen kan det bli aktuellt med omplacering eller till och med uppsägning. Beroende på vilken typ av anställning och storleken på problemet finns det olika vägar att gå.

### 2.2 Vid anställningstillfället

#### 2.2.1 Offentlig sektor

Inom den offentliga sektorn ska arbetsgivaren vid anställning fästa vikt vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet. Detta kommer ur 4 § LOA som även säger att skickligheten ska sättas främst om det inte finns särskilda skäl för annat. Med skicklighet menas kunskaper och erfarenheter som har betydelse för anställningen.<sup>10</sup> Även personliga egenskaper vägs in här, men dessa är endast

---

<sup>7</sup> Glavå s. 263 – 264.

<sup>8</sup> Glavå s. 62.

<sup>9</sup> Glavå s. 671.

<sup>10</sup> Källström, Malmberg s. 107.

relevanta om de har betydelse för anställningen.<sup>11</sup> Alla offentliga myndigheter är enligt 1 kap 9 § RF skyldiga att se till allas likhet inför lagen och därmed tillämpa saklighet och opartiskhet. Detta innebär också att om arbetsgivaren inte ser till förtjänst och skicklighet inom den offentliga sektorn vid anställningar kan beslutet omprövas så att den bäst meriterade sökande tillsätts tjänsten.<sup>12</sup>

## 2.2.2 Privat sektor

Inom den privata sektorn är huvudregeln att det råder fri anställningsrätt.<sup>13</sup> Detta innebär att det är arbetsgivaren som fritt väljer vem som ska anställas utan att beslutet kan överklagas. Arbetsgivaren har även möjlighet att ställa upp de villkor som han anser nödvändiga för anställningen förutsatt att dessa inte bryter mot lag eller avtal.<sup>14</sup> Praxis har sammanfattat anställningsrätten och bekräftar i och med det att arbetsgivaren är fri att ställa vilka anställningskriterier som helst, och därmed även anställa vem han så önskar. Detta kan dock begränsas av lag eller avtal.<sup>15</sup>

Vid meritvärderingen av arbetssökande får arbetsgivaren använda sig av de normer som denne normalt använder sig av.<sup>16</sup> Om normerna baseras på författningar, kollektivavtal eller praxis för branschen eller företaget spelar ingen roll.<sup>17</sup> Normerna som ställs på de sökande vid meritvärderingen får dock inte bryta mot lag genom att till exempel vara diskriminerande, utan de ska vara sakliga och rationella.<sup>18</sup> Huruvida kravet är väsentligt för arbetet kan däremot inte angripas med hjälp av diskrimineringslagen. Till exempel är det svårt att rättsligt angripa kriterier som ”genuint hästintresse” eller ”pigg och glad”, förutsatt att det inte rör sig om ett prima facie-fall av diskriminering, d.v.s. indirekt diskriminering.<sup>19</sup>

I sällningsprocessen inför en nyanställning kan det hända att antalet sökande som uppfyller de så kallade behörighetskraven är många. Då är ett normalt och acceptabelt sätt att skärpa något av kraven, alternativt lägga till ett ytterligare kriterium på ett tydligt sätt. Om däremot en mer oklar sällningsprocedur tillämpas kan arbetsgivaren riskera att indirekt diskriminera arbetssökande.<sup>20</sup> Bevisbördan i diskrimineringslagen, 6 kap 3 §, innebär att den som upplever sig diskriminerad ska visa på omständigheter som gör det möjligt att anta att diskriminering

---

<sup>11</sup> Källström, Malmberg s. 107.

<sup>12</sup> Se även Gabinus Göransson m.fl. s.64.

<sup>13</sup> Glavå s. 263 – 264.

<sup>14</sup> SOU 2009:44 s. 79.

<sup>15</sup> AD 1985 nr 129

<sup>16</sup> Gabinus Göransson m.fl. s. 64.

<sup>17</sup> AD 1981 nr 169, se även Gabinus Göransson m.fl. s. 64.

<sup>18</sup> Gabinus Göransson m.fl. s. 64.

<sup>19</sup> Danhard s. 22.

<sup>20</sup> Danhard s. 36.

förekommit.<sup>21</sup> Det är sedan upp till svarande, i detta fall arbetsgivaren, att visa att diskriminering inte förelegat. Om arbetsgivaren kan visa på ett berättigat syfte för kriteriet har diskriminering inte skett.<sup>22</sup> Kan arbetsgivaren däremot inte visa på ett berättigat syfte för kriteriet kan det vara svårt för honom att visa att diskriminering inte ägt rum. Det finns dock få eller inga rättsfall på området vilket talar för att situationen ovan är ovanlig.

### 2.2.3 Personlig lämplighet

På senare tid har bedömningsgrunder såsom ”social kompetens” och ”personkemi” blivit allt vanligare. Dessa grunder är svåra att bedöma rättsligt.<sup>23</sup> Om en arbetsgivare däremot väljer bort en arbetstagare på grund av otillräcklig personlig lämplighet då det i övrigt finns likvärdiga meriter krävs en noggrann bevisning för att bedömningen ska accepteras. Detta i syfte för att undvika att arbetsgivaren skyller på bristande personlig lämplighet då det istället rör sig om någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>24</sup> Vid avvikelser från de vanliga normerna vid anställning, främst utbildning och praktisk erfarenhet, krävs godtagbara skäl, arbetsgivaren kan med andra ord inte enbart hänvisa till sin fria anställningsrätt.<sup>25</sup> Om kriterierna på personlig lämplighet tenderar att hamna i konflikt med diskrimineringsförbudet krävs att samtliga krav är objektiva.<sup>26</sup> Detta innebär att det med andra ord ska gå att styrka att personer som uppfyller yrkeskravet innehar egenskaper som kan antas leda till att denne har möjlighet att bättre utföra arbetet jämfört med andra.<sup>27</sup> Arbetsgivarens subjektiva krav, d.v.s. krav som inte går att styrka, godtas inte oavsett diskrimineringsgrund.<sup>28</sup>

Vid anställningar där hänsyn tas till personlig lämplighet kan egenskaper såsom till exempel gott kundbemötande, flexibilitet, serviceanda och stresstålighet ingå. Enligt arbetsdomstolens bedömning är det acceptabelt att väga in kriterier vad gäller lämplighet om kriterierna är objektiva och förutsatt att dessa är förklarliga och förståeliga för utomstående bedömare, även om det är svårt för arbetsgivaren att exakt ange grunden för kriteriet.<sup>29</sup>

---

<sup>21</sup> Se även Fransson, Stüber, s. 536 – 537.

<sup>22</sup> Fransson, Stüber, s. 537.

<sup>23</sup> Gabinus Göransson m.fl. s. 65.

<sup>24</sup> Gabinus Göransson m.fl. s. 67.

<sup>25</sup> Prop. 1978/79:175 s. 52.

<sup>26</sup> Prop. 1978/79:175 s. 51.

<sup>27</sup> Prop. 2007/08:95 s. 158.

<sup>28</sup> Prop. 1978/79:175 s. 51.

<sup>29</sup> AD 2008 nr 47

## 2.2.4 IFAU:s rapport om anställningsbarhet

IFAU, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering har gjort en experimentell studie av rekryteringsprocessen i syfte att studera vad rätt profil för ett jobb är. Studien har gått ut på att en arbetsgivare alternativt rekryterare har fått välja mellan två hypotetiska sökande att kalla till anställningsintervju eller att anställa.<sup>30</sup> De sökande skiljer sig vad gäller ålder, utbildning, kön, erfarenhet, etnicitet, religion, familjesituation samt vikt och hälsa. Arbetsgivarna och rekryterarna i studien arbetar på medelstora och stora företag i Stockholms län.<sup>31</sup>

Rapporten visar att arbetsgivare väljer bort arbetsökande som är äldre, icke-europeer, muslimer, judar, de med flera barn, är överviktiga eller om de har en historik av sjukfrånvaro.<sup>32</sup> Sannolikheten att bli erbjuden jobb är likvärdig mellan svenskfödda och sökande som är födda i övriga Europa. För sökande som däremot är födda i Mellanöstern, Afrika eller i Sydamerika är sannolikheten betydligt lägre (minus 28 procentenheter).<sup>33</sup> Vad gäller överviktiga har de hela 83 procentenheter lägre sannolikhet att bli erbjudna arbete jämfört med normalviktiga.<sup>34</sup>

## 2.3 Under anställning

### 2.3.1 Arbetsledningsrätten

I och med § 32 befogenheterna har arbetsgivaren arbetsledningsrätt.<sup>35</sup> Arbetsledningsrätten utövas som huvudregel både fritt och ensidigt.<sup>36</sup> Begreppets definition beror på det enskilda fallet.<sup>37</sup> Övergripande kan sägas att det är arbetsgivaren bestämmer arbetsuppgiften, hur den ska utföras, var arbetet ska äga rum, arbetsmetoder, omplaceringar av arbetstagare inom deras arbetsskyldighet samt arbetstidens förläggning.<sup>38</sup> Det finns dock vissa restriktioner gällande § 32 befogenheterna och arbetsledningsrätten; den får inte strida mot lag eller kollektivavtal.<sup>39</sup> Den bör heller inte strida mot vad som anses vara god sed på arbetsmarknaden.<sup>40</sup>

---

<sup>30</sup> Eriksson m.fl. IFAU rapport 2012:13 s. 1.

<sup>31</sup> Eriksson m.fl. IFAU rapport 2012:13 s. 11.

<sup>32</sup> Eriksson m.fl. IFAU rapport 2012:13 s. 20.

<sup>33</sup> Eriksson m.fl. IFAU rapport 2012:13 s. 14.

<sup>34</sup> Eriksson m.fl. IFAU rapport 2012:13 s. 14 – 15.

<sup>35</sup> Glavå s. 62.

<sup>36</sup> SOU 2009:44 s. 78.

<sup>37</sup> Glavå s. 671.

<sup>38</sup> SOU 2009:44 s. 78.

<sup>39</sup> AD 1987 nr 35

<sup>40</sup> Fahlbeck 2002 s. 507.

Arbetsledningsrätten har betydelse dels för arbetsgivaren själv och dennes verksamhet, men även för arbetstagarna. Arbetstagarna har till exempel inte ansetts ha möjlighet att kräva att arbetsgivarens beslut ska vara rättvisa. De har i princip heller inte haft möjlighet att få ett arbetsledningsbeslut rättsligt prövat vad gäller beslutets materiella innehåll.<sup>41</sup>

### 2.3.2 Lydnadsplikt

Ur arbetsledningsrätten kommer även arbetstagarens skyldighet att lyda. Så länge arbetsgivaren tilldelar arbetstagaren arbetsuppgifter som går inom arbetskyldigheten har arbetstagaren lydnadsplikt. Han är därmed skyldig att utföra de arbetsuppgifter arbetsgivaren tilldelar samt lyda dennes order.<sup>42</sup> Detta förutsätter dock att arbetsgivaren är i god tro med sin order.<sup>43</sup> Med god tro menas då arbetsgivaren varken insåg eller borde ha insett att hans uppfattning angående arbetskyldigheten inte var korrekt.<sup>44</sup> I tvister angående arbetskyldighet har arbetsgivaren som huvudregel tolkningsföreträde.<sup>45</sup> Detta kommer av att det i allmänhet är svårare att rätta till den skada som den anställde orsakat genom arbetsvägran jämfört med att i efterhand kompensera den anställde för det utförda arbetet han inte är skyldig till.<sup>46</sup>

## 2.4 Uppsägning och omplacering på grund av bristande utseendemässiga egenskaper

Om en arbetsgivare vill göra sig av med en arbetstagar på grund av att denne inte uppfyller arbetsgivarens krav på ett attraktivt eller säljande utseende finns lite olika vägar att gå. Ta till exempel den kvinna som enligt henne själv blev uppsagd från en större hamburgarrestaurang i Skåne då arbetsgivaren ansåg att hon var för kraftig för tjänsten.<sup>47</sup> I artikeln ges ingen vidare information om hur händelsen gick till, men det rörde sig i detta fall om en provanställning.

Arbetsgivaren har här lite olika möjligheter och vägar att gå. I händelsen ovan var kvinnan provanställd, och enligt 6 § 3 st. LAS att en provanställning får avslutas innan provotiden löpt ut. Vilket skäl arbetsgivaren anger för avbrytande av

---

<sup>41</sup> Rönmar s. 43.

<sup>42</sup> Rönmar s. 48.

<sup>43</sup> AD 1986 nr 11, se även Glavå s. 679.

<sup>44</sup> AD 1986 nr 11

<sup>45</sup> Rönmar s. 48.

<sup>46</sup> AD 1934 nr 179, se även Glavå s. 679.

<sup>47</sup> Andersson, *Uppsagd på grund av sin vikt*

prövotiden ska enligt LAS inte kunna angripas rättsligt.<sup>48</sup> Däremot kan åtgärden angripas om den står i strid mot exempelvis MBL eller diskrimineringslagen.<sup>49</sup>

Ett annat alternativ hade varit att omplacera kvinnan till mindre ”synliga” arbetsuppgifter förutsatt att dessa sträcker sig inom arbetskyldigheten. 29/29-principen anger gränslinjer för arbetstagarens arbetskyldighet enligt kollektivavtal och består av tre kriterier.<sup>50</sup> Arbetet ska stå i naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, det ska utföras för arbetsgivarens räkning och det ska falla inom arbetsgivarens allmänna yrkeskvalifikationer.<sup>51</sup> Om problemet i det här fallet nu var att hon ansågs vara för kraftig för att stå i kassan och på så sätt varit restaurangens ansikte utåt hade arbetsgivaren istället kunnat placera henne i köket. Detta förutsatt att både kassan och köket sträcker sig inom arbetstagarens arbetskyldighet.

## 2.5 Egna reflektioner

Att arbetsgivarens utseendekrav skulle krocka med diskrimineringslagen är inte omöjligt. Dock verkar sannolikheten att arbetsgivaren indirekt ska råka diskriminera en arbetssökande genom ett uppställt utseendekrav, till exempel ”pigg och glad”, vara låg. Vad gäller bevisbördan ska den som anser sig blivit utsatt för diskriminering visa på omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering ägt rum. Det är sedan upp till svaranden att visa att så inte är fallet. Eftersom bristen på rättsfall som behandlar detta är stor tycks sannolikheten för att arbetsgivaren ska råka diskriminera arbetssökande pga. uppställda utseendekrav vara liten.

Vad gäller personlig lämplighet kan det ifrågasättas, för att gå rakt på sak, om det till exempel är lämpligt att vara storvuxen om man som anställd ska sälja bantningsmedel. Krav på personlig lämplighet får dock inte strida mot lag eller avtal, och det kan därför bli en fråga för domstolen om till exempel vikten är ett problem, då det kan röra sig om graviditet eller sjukdom. Enligt domstolen är det tillåtet som arbetsgivare att ställa krav på lämplighet, förutsatt att kravet är objektivt och förtaligt för utomstående bedömare. Med tanke på IFAU:s rapport väljs bland andra överviktiga bort vid anställningssituationer, men om det har med lämplighet att göra är dock svårt att svara på.

---

<sup>48</sup> Prop. 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m. s. 123.

<sup>49</sup> Källström och Malmberg 2009 s. 116.

<sup>50</sup> Källström och Malmberg 2009 s. 217.

<sup>51</sup> AD 1929 nr 29



## 3. Personlig integritet

### 3.1 Inledning

Enligt nationalencyklopedin innebär rätten till personlig integritet ”rätt att få sin personliga egenart och inre sfär respekterad och att inte utsättas för personligen störande ingrepp”.<sup>52</sup> Detta motsvaras i regeringsformen 2 kap 6 § som säger att var och en är skyddad mot betydande intrång i den personliga integriteten. Det finns dock begränsningar i hur långt skyddet sträcker sig vilket kortfattat kan sammanfattas av en intresseavvägning mellan arbetsgivarens och arbetstagarens eller arbetssökarens intresse.

Vad gäller personlig integritet uppkommer också frågan om behandling av personuppgifter. Arbetsgivarens fria anställningsrätt samt arbetsledningsrätt begränsas bland annat av personuppgiftslagen, PuL. Detta genom att arbetsgivaren inte ensidigt beslutar om vilka uppgifter han har rätt att registrera. Tänk t.ex. att en arbetsgivare tar in 100 personer på anställningsintervju. 10 av dem är tänkta att gå vidare till rekryteringsprocessens andra urval. Ett av arbetsgivarens kriterier för tjänsten är ett ”attraktivt” utseende. För att arbetsgivaren ska komma ihåg vilka av dessa 100 som uppfyller yrkeskravet krävs troligtvis någon typ av registrering i vilken mån arbetssökanden uppfyller det eller inte. Det är däremot inte helt självklart om arbetsgivaren faktiskt har rätt att registrera uppgifter om utseende på de arbetssökande.

### 3.2 Rådande lagstiftning

#### 3.2.1 Regeringsformen

Regeringsformen 2 kap 6 § säger att var och en är gentemot det allmänna skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp. Dessutom är var och en skyddad gentemot det allmänna mot betydande intrång i den personliga integriteten om det innebär övervakning eller kartläggning av den enskildes personliga förhållanden mot dennes vilja. Begränsningar får dock göras enligt 2 kap 20 § RF p 2 om dem enligt 2 kap 21 § RF görs för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle, förutsatt att de är nödvändiga med hänsyn till syftet.

---

<sup>52</sup> Nationalencyklopedin, *integritet*

### 3.2.2 God sed på arbetsmarknaden

Begreppet god sed på arbetsmarknaden är en oskriven rättslig princip och kan beskrivas som en viss standard av ett praktiserat beteende som motsvarar en yrkesetisk eller moralisk nivå. För att bedöma om en kontrollåtgärd strider mot god sed på arbetsmarknaden krävs en avvägning mellan arbetsgivarens intresse och syfte för åtgärden, samt arbetstagarens rätt till personlig integritet.<sup>53</sup> Praxis säger att arbetsledningsrätten generellt sätt inte omfattar rätten att vidta kontrollåtgärder, istället får man se till behovet i det enskilda fallet. Som exempel beskrivs utpasseringskontroller. Det är enligt domstolen ett otvivelaktigt intrång i de anställdas personliga integritet, speciellt eftersom om arbetstagaren vägrar att underkasta sig kontrollen riskerar denne att förlora sitt arbete. I detta fall anser arbetsdomstolen dock att arbetsgivarens intresse att minska stölderna på arbetsplatsen väger tyngre än arbetstagarens rätt till personlig integritet. Till stöd för beslutet ligger att det är svårt att genom en mindre ingripande åtgärd uppnå samma syfte.<sup>54</sup> En enstaka vägran att utföra utpasseringskontrollen kunde dock i detta fall inte leda till saklig grund för uppsägning då arbetsgivaren i förväg inte på ett tydligt sätt underrättat arbetstagarna om följderna vid vägran av kontrollåtgärden. Det bör tilläggas att en arbetsgivare inte kan tvinga en arbetstagare att utföra en kontrollåtgärd, utan följderna vid vägran kan i värsta fall bli att den anställde får avsluta anställningen.<sup>55</sup>

### 3.3 Förbud mot kroppsligt ingrepp

Med kroppsligt ingrepp menas i första hand våld mot människokroppen. Hit hör även läkarundersökningar, mindre ingrepp såsom vaccination och blodprov samt liknande händelser som betecknas med ordet kroppsbesiktning. För att ett kroppsligt ingrepp ska anses föreligga krävs en faktisk vidtagen åtgärd.<sup>56</sup> Skyddet för den kroppsliga integriteten innebär påtvingade ingrepp, i olika grad, från det allmänna. Kastrering ses som en mycket ingripande åtgärd medan kroppsvisitering ses som ett relativt lindrigt kroppsligt ingrepp.<sup>57</sup> Eftersom utredningen visar att kroppsliga ingrepp kan förekomma på många olika områden och med en rad olika syften har det visat sig omöjligt att förstärka skyddet för kroppslig integritet genom införande av föreskrifter där eventuella beslutsområden

---

<sup>53</sup> SOU 2009:44 s. 79.

<sup>54</sup> AD 1997 nr 29

<sup>55</sup> SOU 2009:44 s. 88.

<sup>56</sup> Prop. 1975/76:209 s. 147.

<sup>57</sup> Prop. 1975/76:209 s. 56.

och begränsningar utformas.<sup>58</sup> Sammanfattningsvis sägs istället att ett kroppsligt ingrepp aldrig får vara mer ingripande än vad som anses nödvändigt.<sup>59</sup>

## 3.4 Personlig integritet och PuL

### 3.4.1 Personuppgiftslagen

Personuppgiftslagen (1998:204), PuL, har enligt 1 § som syfte ”att skydda människor mot att deras personliga integritet kränks genom behandling av personuppgifter”. Personuppgifter definieras enligt 3 § PuL som ”all slags information som direkt eller indirekt kan hänföras till en fysisk person som är i livet”. Behandling av personuppgifter definieras också i 3 § som ”Varje åtgärd eller serie av åtgärder som vidtas i fråga om personuppgifter, vare sig det sker på automatisk väg eller inte, t.ex. insamling, registrering, organisering, lagring, bearbetning eller ändring, återvinning, inhämtande, användning, utlämnande genom översändande, spridning eller annat tillhandahållande av uppgifter, sammanställning eller samkörning, blockering, utplåning eller förstöring”. Lagen är därmed tillämplig på personuppgifter som exempelvis är tänkta att föras in i ett register och därmed är sökbara.<sup>60</sup> Detta är relevant utifrån utseendefrågan om arbetsgivaren har tänkt registrera uppgifter om arbetstagarnas eller arbetssökandes utseende. Till exempel om arbetsgivaren väljer att registrera personernas ungefärliga vikt alternativt hårfärg osv, se exemplet i inledningen av kapitlet.

### 3.4.2 Behandling av personuppgifter

Vid rekryteringar där arbetssökandens uppgifter är tänkta att registreras är lagen högst tillämplig.<sup>61</sup> I 9 § PuL ställs en rad grundläggande krav för behandling av personuppgifter. Uppgifterna ska behandlas i enlighet med god sed, med vilket kan menas att arbetsgivaren följer företagets policy eller andra överenskommelser på arbetsmarknaden. 9 § PuL säger vidare att personuppgifterna som samlas in ska vara relevanta för ändamålet och inte bevaras under längre tid än vad som anses nödvändigt. För behandling av personuppgifter krävs enligt 10 § den registrerades samtycke, alternativt om till exempel behandlingen är nödvändig för att ett avtal med den registrerade ska kunna fullgöras. Dessutom får arbetsgivaren bara behandla personuppgifter för särskilda och berättigade ändamål vilka måste bestämmas innan behandlingen påbörjas.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Prop. 1975/76:209 s. 57 – 58.

<sup>59</sup> Prop. 1975/76:209 s. 56.

<sup>60</sup> Danhard s. 10.

<sup>61</sup> Danhard s. 10.

<sup>62</sup> Datainspektionen, *Personuppgifter i arbetslivet*, s. 17.

Eftersom arbetsgivaren bara får behandla personuppgifter om den arbetssökande eller anställda gett sitt samtycke, alternativt om det är nödvändigt för att ett avtal med den registrerade ska kunna äga rum, krävs en prövning om behandlingen är nödvändig att registrera.<sup>63</sup> När registrering av personuppgifter ska äga rum krävs därmed en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att föra register samt arbetstagarens eller arbetssökandes personliga integritet.<sup>64</sup> Vidare gäller att endast personuppgifter som är adekvata och relevanta i förhållande till syftet med registreringen är tillåtet att registrera. Med detta menas att uppgifterna som registreras måste ha betydelse för ändamålet och att arbetsgivaren inte ska registrera mer personuppgifter än vad som är nödvändigt.<sup>65</sup> Den personuppgiftsansvarige, d.v.s. den som enligt 3 § PuL bestämmer syftet för behandlingen av personuppgifter samt medlen för att uppnå detta, har i första hand att bedöma vilka uppgifter som anses relevanta. Detta då den personuppgiftsansvarige, eller arbetsgivaren i detta fall, bör vara den som bäst vet vilka uppgifter som är relevanta i förhållande till vad han vill uppnå.<sup>66</sup>

För att återgå till exemplet i inledningen i början av kapitlet då en arbetsgivare har tänkt registrera uppgifter om arbetssökandens utseende finns vissa regler vad gäller hur länge uppgifterna får sparas. Personuppgifter som baseras på ansökningar och anteckningar från intervjuer bör raderas när rekryteringsprocessen är avslutad. Vill arbetsgivaren spara uppgifterna längre, t.ex. för framtida rekryteringar krävs samtycke av den arbetssökande.<sup>67</sup>

### 3.4.3 Känsliga personuppgifter

Uppgifter så som ras eller etniskt ursprung, hälsa och sexualliv kallas för känsliga personuppgifter och är förbjudna enligt 13 § PuL att behandla. Begreppet hälsa omfattar både psykiska och fysiska aspekter.<sup>68</sup> Undantag kan dock göras om den registrerade uttryckligt lämnat sitt samtycke alternativt om behandlingen är nödvändig i enlighet med 16 § då till exempel arbetsgivaren ska ”kunna fullgöra sina skyldigheter eller utöva sina rättigheter inom arbetsrätten”.

### 3.4.4 PuLs påverkan på arbetsgivarens kriterier

Personuppgiftslagen kan med hänsyn till ovanstående ha indirekta verkningar för vilka kriterier en arbetsgivare kan ställa.<sup>69</sup> Beroende på hur uppgifterna hanteras

---

<sup>63</sup> Danhard s. 11.

<sup>64</sup> Danhard s. 12.

<sup>65</sup> Datainspektionen, *Personuppgifter i arbetslivet*, s. 18.

<sup>66</sup> Öman, Lindblom s. 205.

<sup>67</sup> Datainspektionen, *Hur länge får personuppgifter bevaras?*, s. 18.

<sup>68</sup> Öman, Lindblom s. 285.

<sup>69</sup> Danhard s. 22.

kan dessa falla in under PuL.<sup>70</sup> Det spelar ingen roll om uppgifterna kommer in skriftligt på papper från arbetssökanden, om arbetsgivaren får informationen muntligen eller om den ges i elektronisk form.<sup>71</sup> Vad som spelar roll för om lagen är tillämplig är om arbetsgivarens avsikt är att registrera svaren.<sup>72</sup> Det kan därmed uppstå en konflikt mellan arbetsgivaren och lagen då den arbetssökande inte gett sitt samtycke till registrering, men frågan huruvida registreringen är nödvändig återstår.<sup>73</sup> För att personuppgifter ska få registreras krävs att dessa är förenliga med lag och god sed på arbetsmarknaden.<sup>74</sup> Vad som är god sed vid behandling av personuppgifter avgörs i rättstillämpningen av till exempel mer preciserade föreskrifter, branschregler och hur ansvarsfullt de personuppgiftsansvariga betar sig.<sup>75</sup>

Den praxis som utformats via arbetsdomstolens domar används som ett viktigt komplement till regelverket.<sup>76</sup> Arbetsdomstolen menar att då lagstöd saknas vid kontroll av arbetstagare får kontrollen inte strida mot god sed, eller på annat sätt vara obefogad.<sup>77</sup> En intresseavvägning mellan arbetstagaren och arbetsgivaren måste därmed göras.<sup>78</sup>

Danhard menar vidare att om arbetsgivarens krav eller kriterium inte är förenligt med god sed på arbetsmarknaden skulle det innebära ett brott mot PuL att samla in information som rör kriteriet. Som exempel tas ”genuint hästintresse”, om detta kriterium skulle strida mot vad som anses god sed på arbetsmarknaden skulle arbetsgivaren inte ha möjlighet att fråga den arbetssökande huruvida denne tycker om hästar.<sup>79</sup> Ytterligare tas exemplet ”pigg och glad” upp. Inom servicesektorn skulle kriteriet kunna vara förenligt med god sed, medan inom anställningen för kontrollanter hade det möjligtvis varit svårare att motivera.<sup>80</sup>

### 3.5 Egna reflektioner

Vad gäller kontrollåtgärder på en arbetsplats får dessa inte strida mot vad som anses vara god sed på arbetsmarknaden. För att avgöra om en kontrollåtgärd strider mot en anställds rätt till personliga integritet får en avvägning göras mellan arbetsgivarens och arbetstagarens syfte. Tänk att man som arbetsgivare vill att

---

<sup>70</sup> Danhard s. 23.

<sup>71</sup> Öman, Lindblom s. 84.

<sup>72</sup> Danhard s. 23.

<sup>73</sup> Westregård, IFAU rapport 2008:18, s. 24.

<sup>74</sup> Datainspektionen, *Personuppgifter i arbetslivet*, s. 17.

<sup>75</sup> Prop. 1997/98:44 s. 108 – 109.

<sup>76</sup> SOU 2007:22 s. 403.

<sup>77</sup> AD 2010 nr 87, se även SOU 2007:22 s. 403.

<sup>78</sup> AD 2010 nr 87

<sup>79</sup> Danhard s. 23.

<sup>80</sup> Danhard s. 24.

sina anställda ska hålla sig under en viss kroppsstorlek. Kontrollåtgärden blir då att väga och mäta sina anställda. Frågan är hur långt arbetsgivarens rätt sträcker sig i det här fallet. Om arbetsgivarens syfte är att garantera säkerheten hos sina anställda, säg att det kan innebära risk för liv och hälsa om arbetstagaren väger för mycket, ja då väger det troligtvis tungt i en intresseavvägning mellan arbetsgivarens syfte att förhindra olycka jämfört med arbetstagarens rätt att slippa bli vägd. Frågan är då vad som händer om arbetsgivaren istället vill hålla en viss kroppsstorlek på sina anställda för att han tycker att det ser bäst ut, med andra ord en helt subjektiv bedömning. Troligtvis väger då de anställdas rätt till personlig integritet tyngre än arbetsgivarens rätt att kontrollera mått och vikt.

Vidare ställs det krav på förbud mot kroppsligt ingrepp. Vad som dock anses som kroppsligt ingrepp är inte fullständigt definierat. Att kräva av sina anställda att dessa ska vara fina i håret kanske är för långsökt för att ses som ett kroppsligt ingrepp. Men att gå till frisören och fixa till håret kan göra ont, speciellt hos personer som är hårömma. Dock ska tilläggas att arbetsgivarens krav aldrig är större än att arbetstagaren kan vägra. Följderna kan leda till uppsägning eller omplacering, men arbetstagaren har därmed ett val.

I och med PuL uppkommer frågan huruvida arbetsgivaren får registrera anställda eller arbetssökandens uppgifter. Om det för arbetsgivaren är avgörande huruvida anställda är snygga eller inte uppkommer frågan om det är tillåtet att registrera deras snygghet under rekryteringsprocessen för att sedan gå tillbaka och jämföra vilka som rent utseendemässigt kvalificerat sig för tjänsten. Det kanske till och med kan vara frågan om att registrera så kallade känsliga uppgifter vid registrering av kriterier såsom ”pigga och glad” då detta kan vara en följd av arbetssökandens hälsotillstånd.

Utöver detta kan PuL, enligt Danhard, påverka vilka kriterier en arbetsgivare kan ställa vid en rekrytering. Danhard menar att om kravet på arbetstagaren inte är förenligt med god sed på arbetsmarknaden saknar arbetsgivaren rätt att samla in information med avsikt att registrera den. Skulle det betyda att arbetsgivaren inte får ställa frågor om vad han anser relevant? Tänk en arbetsgivare på en frisörsalong som ska anställa en ny frisör. Eftersom kunder gärna tar en titt på frisörernas hår ligger det i arbetsgivarens intresse att sina anställda är fina i håret. Danhard menar som jag förstår det här att om ”hårfrågor” strider mot god sed på arbetsmarknaden saknar arbetsgivaren rätt att fråga sina arbetssökande hur ofta de till exempel fixar håret. Samtidigt har arbetsgivaren (inom privat sektor) fri anställningsrätt vilken leder till enligt min uppfattning att arbetsgivaren kan ställa vilka krav han vill förutsatt att dessa inte bryter mot lag eller avtal. Tänk då samma situation fast istället för en frisör handlar det om en ubåtsförare. Kan arbetsgivaren då ha rätt att välja anställda efter hur fina de är i håret trots att det kanske inte är av samma relevans? Enligt Danhard krävs en intresseavvägning,

och visst kan det vara svårt att motivera varför man vill att ubåtsförare ska ha fint hår. Men den fria anställningsrätten säger istället att arbetsgivaren kan ställa vilka krav han vill. Utan att välja sida mellan Danhards intresseavvägning och den fria anställningsrätten vill jag ändå belysa båda sidor.

## 4. Förbudet mot diskriminering

### 4.1 Inledning

Då arbetsgivaren ställer ett utseendemässigt krav på de anställda eller de arbetssökande kan det hända att kravet tenderar att krocka med diskrimineringsförbudet som råder i svensk rätt. Att en arbetsgivare skulle ställa krav som innebär direkt diskriminering, till exempel att kräva att alla anställda eller arbetssökande ska vara kvinnor utan att därmed ha ett godtagbart och lämpligt syfte finner jag som mycket osannolikt. Däremot är det enligt min uppfattning efter att ha studerat praxis närmare större risk att råka ut för indirekt diskriminering i samband med krav på specifika utseendemässiga egenskaper. Tänk till exempel om arbetsgivaren vill ha attraktiva anställda i sin butik. Vid en första anblick låter kravet som att det faller utanför diskrimineringslagen. Dock kanske det visar sig att enligt hans mått är attraktiva människor de med asiatiska drag. Detta hindrar då människor från andra etniciteter att söka och utseendekravet kan därmed falla som indirekt diskriminering. En annan inte helt omöjlig situation är om arbetsgivaren ställer krav på att arbetstagarna ska väga under en specifik vikt vilket sällar bort de människor som kan ha gått upp i vikt på grund av sjukdom. I texten nedan utreds diskrimineringslagens påverkan på arbetsgivarens möjlighet att ställa utseendemässiga krav närmare.

### 4.2 Rådande lagstiftning

#### 4.2.1 Arbetslivsdirektivet och regeringsformen

Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, även kallad arbetsdirektivet, har som syfte att fastställa en ram för förbud mot diskriminering och därmed förbjuda både direkt och indirekt diskriminering på grund av religion, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.<sup>81</sup> Direktivet reglerar även möjligheten att göra undantag ifrån diskrimineringsförbudet.<sup>82</sup> EU-domstolens praxis är styrande för tillämpande av diskrimineringslagens undantagsregel.<sup>83</sup> Direktivet menar att under mycket begränsade omständigheter kan det vara berättigat med särbehandling.<sup>84</sup> Detta då en egenskap som avser

---

<sup>81</sup> 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (12) samt artikel 1

<sup>82</sup> 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (23)

<sup>83</sup> AD 2011 nr 37

<sup>84</sup> 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (23)



religion, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utgör ett avgörande yrkeskrav förutsatt att kravet är rimligt och nödvändigt.<sup>85</sup>

Direktivet gäller både den offentliga och den privata sektorn.<sup>86</sup> Vad gäller särbehandling på grund av ålder får medlemsstaterna utfärda bestämmelser som inte ska klassas som diskriminering. Detta förutsatt att bestämmelserna kan motiveras samt är nödvändiga och lämpliga i mål som särskilt rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, till exempel minimivillkor rörande ålder för tillträde till tjänsten.<sup>87</sup>

Inom svensk rätt återfinns den rättsliga utgångspunkten av diskrimineringsförbudet i regeringsformen, RF, 2 kap 1 §. Regeringsformen menar att den offentliga makten ska utövas med respekt för människors lika värde och därmed arbeta för att målet med bestämmelsen uppfylls.<sup>88</sup> Enligt RF går diskriminering under grundläggande fri och rättigheter. 2 kap 12 § och 2 kap 13 § RF säger att ”Lag eller annan föreskrift får inte innebära att någon missgynnas därför att han eller hon tillhör en minoritet med hänsyn till etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande eller med hänsyn till sexuell läggning.” respektive ”Lag eller annan föreskrift får inte innebära att någon missgynnas på grund av sitt kön, om inte föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt.”. Det får dock göras undantag från diskrimineringsförbudet, men detta kräver starka skäl.<sup>89</sup>

#### 4.2.2 Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) är en lag som är möjlig att hamna i konflikt då arbetsgivaren dels gör sitt urval i anställningsprocessen och dels under arbetets gång. Syftet med lagen är att understryka vikten av människors lika värde samt rätten att bli behandlad på lika villkor.<sup>90</sup> Lagen är tvingande enligt 1 kap 3 § och hindrar enligt 2 kap 1 § DL arbetsgivaren ifrån att diskriminera både arbetstagare och arbetssökande. Vad som först bör noteras är dock att utseende inte står som en diskrimineringsgrund i 1 kap 1 § DL.

Enligt 1 kap 4 § DL finns det främst två typer av diskriminering, direkt och indirekt. Med direkt diskriminering menas att någon missgynnas jämfört med hur någon annan skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Missgynnandet ska även ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Indirekt

---

<sup>85</sup> 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (23)

<sup>86</sup> 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling artikel 3

<sup>87</sup> 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling artikel 6

<sup>88</sup> Gabinus Göransson m.fl. s. 20.

<sup>89</sup> Prop. 2007/08:95 s. 159 – 160.

<sup>90</sup> Gabinus Göransson m.fl. s. 31.

diskriminering innebär istället att någon missgynnas genom en bestämmelse som framstår som neutral men som kan leda till att vissa människor ur någon diskrimineringsgrund missgynnas. Bestämmelser som har ett berättigat syfte kan dock komma att undantas från diskrimineringsförbudet förutsatt att de medel som används är nödvändiga och lämpliga för att uppnå detta. Detta gäller oavsett diskrimineringsgrund.<sup>91</sup>

Lars Thornberg, utredare på DO, skriver i ett mail att ”om utseendet ”faller” under en diskrimineringsgrund, ex hudfärg, hår, kläder och så vidare, så kan det vara diskriminering enligt lagen”.<sup>92</sup> Han bekräftar även vad gäller viktfrågan att övervikt som inte orsakas av en varaktig sjukdom inte är att anse som ett funktionshinder, och har därmed inget stöd i svenska diskrimineringslagen.

## 4.3 Undantagsregeln

### 4.3.1 I syfte att öka trovärdigheten

Vad som får undantas från diskrimineringsförbuden förklaras närmare i propositionen. Den menar att en ideell organisation för till exempel personer med en viss läggning eller för funktionshindrade ska kunna ställa krav på att den som företräder organisationen utåt sett själv ska ha den specifika läggningen eller funktionshinder då det ökar trovärdigheten hos föreningen. Undantaget gäller även anställningar där det är fråga om en företrädare för företaget, d.v.s. då det handlar om att vara ”synlig” antingen utåt mot allmänheten eller gentemot medlemmarna. En arbetsgivare bör dock inte kunna använda sig av undantagsmöjligheten för att ställa krav på att samtliga anställda, oavsett arbetsuppgifter, ska innefattas av den diskrimineringsgrund som företaget verkar för eller vill förknippas med.<sup>93</sup>

### 4.3.2 Krav på starka skäl

För att arbetsgivaren ska få tillämpa undantagsregeln i diskrimineringslagen krävs starka skäl. Det måste gå att visa att arbetet är av sådan natur att kravet som ställs är av stor vikt för arbetets genomförande.<sup>94</sup> Det ska med andra ord gå att styrka att personer som uppfyller detta yrkeskrav besitter egenskaper som kan antas leda till att denne har möjlighet att bättre utföra arbetet jämfört med andra.<sup>95</sup> För att göra bedömningen får man se till det enskilda fallet.<sup>96</sup> En intresseavvägning får göras

---

<sup>91</sup> Prop. 2007/08:95 s. 155 – 156.

<sup>92</sup> Se bilaga 3

<sup>93</sup> Prop. 2007/08:95 s. 159 – 160.

<sup>94</sup> Prop. 2007/08:95 s. 159 – 160.

<sup>95</sup> Prop. 2007/08:95 s. 158.

<sup>96</sup> Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering s. 159-160.

mellan kravets innehåll gentemot arbetets form för att försäkra sig om att bestämmelsen är relevant och inte används i syfte att utesluta specifika grupper av människor att söka arbetet.<sup>97</sup>

Syftet med införandet av undantagsregeln är att så långt som möjligt efterlikna EU-regelns innebörd. Direktiven understryker ett ”proportionerligt krav”, d.v.s. för att det ska vara möjligt att göra undantag från icke-diskrimineringsprincipen så får kravet som ställs inte vara större än vad som krävs för att uppnå syftet. De medel eller krav som används måste med andra ord vara både lämpliga och nödvändiga, och det ska därmed inte finnas några mindre ingripande åtgärder som kan göra det möjligt att uppnå samma resultat.<sup>98</sup> Ett exempel då undantagsregeln är tillämplig är då ett teaterföretag vill anställa personer med viss hudfärg, se nästa avsnitt för en utförligare förklaring.

## **4.4 Hur krav på utseende kan komma i konflikt med diskrimineringsgrunderna**

### **4.4.1 Etnisk tillhörighet**

Med etnisk tillhörighet menas enligt 1 kap 5 § 1 st. p 3 nationellt eller etniskt ursprung. Här innefattas också hudfärg och andra liknande förhållanden.<sup>99</sup> Praxis understryker att arbetsgivaren inte får missgynna anställda och arbetssökande genom bestämmelser som kan framstå som neutrala men som i praktiken missgynnar en viss grupp människor. För att indirekt diskriminering ska ha ägt rum krävs ett orsakssamband mellan arbetstagarens missgynnande och dennes t.ex. etniska bakgrund.<sup>100</sup> Arbetsdomstolen anser dock att om det finns ett sakligt motiverat krav som är nödvändigt för arbetet, är det inte att klassa som diskriminering trots att kravet i sig kan riskera att hindra vissa grupper av människor ifrån att söka.<sup>101</sup> Som i exemplet nedan.

Tänk dig att ett teatersällskap vill anställa en skådespelare för en pjäs som baseras på en historia där en vit man har huvudrollen. Trots att en svart man visar sig vara bäst lämpad rent meritmässigt kan en vit man få rollen förutsatt att han uppfyller de kunskapsmässiga krav som ställs på arbetet utan att det är att klassa som diskriminering. Yrkeskravet i det här fallet är vit hudfärg och anses vara ett ”verkligt” krav då det är i syfte att hitta en skådespelare som bäst kan gestalta en vit man. Kravet är heller inte uppställt för att dölja någon annan bakomliggande

---

<sup>97</sup> Gabinus Göransson m.fl. s. 52.

<sup>98</sup> Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering s. 158.

<sup>99</sup> Fransson, Stüber, s. 107.

<sup>100</sup> AD 2002 nr 128

<sup>101</sup> AD 2002 nr 128, se även AD 2005 nr 98

oredovisad urvalsgrund.<sup>102</sup> Det medel (krav på vit hudfärg) anses i sammanhanget vara berättigat för att uppnå syftet (att hitta en person som bäst kan gestalta en vit man). Det hade heller inte funnits någon mindre ingripande åtgärd för att hitta en person som bäst kan gestalta huvudpersonen i föreställningen.<sup>103</sup>

#### 4.4.2 Kön

Att krav på längd kan bli en fråga om diskriminering på grund av kön kanske inte känns helt självklart till en början, men ytterligare praxis tar upp just frågan om vilken rätt arbetsgivaren har att besluta över arbetstagarens längd. Ett fall handlar om en kvinna som sökt arbete på en bilfabrik. Kvinnan var 160 cm lång och ansågs därmed enligt arbetsgivaren inte uppfylla företagets krav på minst 163 cm.<sup>104</sup> Detta innebar rent statistiskt sett att 25 % av kvinnorna var för korta för att söka jobbet jämfört med 2 % hos männen, vilket kunde ses som indirekt diskriminering på grund av kön.<sup>105</sup> Arbetsgivaren menade att syftet med längdkravet var att minska risken för belastningsskador hos de anställda, och båda parter var överens om att detta var ett objektiva godtagbart skäl. Arbetsgivaren menade också att längdkravet (medlet) var det enda sättet att uppnå minskade skador (syftet). En vidare utredning av arbetsdomstolen visade dock att det inte fanns något som sa att gränsen borde gå vid just 163 cm. Istället menade man att längdgränsen inte borde sättas lägre än 165 cm. Slutligen konstaterade arbetsdomstolen att det inte var tillräckligt utrett huruvida längdkravet på 163 cm varit en nödvändig åtgärd för att uppnå bolagets syfte. Indirekt diskriminering på grund av kön ansågs därmed ha ägt rum.<sup>106</sup>

I praxis konstateras det också att när det rör sig om en individs egenskaper utöver kroppslängd finns det få utredningar som ger tillförlitliga resultat över vad som minskar risken för belastningsskador. Ålder kan ha viss betydelse, lika väl kan muskelstyrka ha betydelse på vissa industrier. Däremot finns det inget belägg för att en allmänt god fysik skulle leda till en minskad risk för belastningsskador.<sup>107</sup>

#### 4.4.3 AD 2011 nr 37 – I syfte att sänka medelåldern?

Ett fall som är extra intressant att studera och som delvis behandlar frågan om utseende är fallet AD 2011 nr 37, också kallat A110/10. Fallet handlar om flygbolaget SAS som på grund av arbetsbrist sagt upp 25 anställda. Arbetsbristen hade man tänkt att delvis lösa genom att säga upp de arbetstagare som var berättigade till pension eftersom de därmed hade sin försörjning tryggad.

---

<sup>102</sup> Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering s. 158.

<sup>103</sup> Prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering s. 159.

<sup>104</sup> AD 2005 nr 87

<sup>105</sup> Gabinus Göransson m.fl. s. 53.

<sup>106</sup> AD 2005 nr 87

<sup>107</sup> AD 2005 nr 87

Fallet gick via diskrimineringsombudsmannen, DO, vilka menade att SAS har varit öppna med att ett av skälen bakom att säga upp de äldre arbetstagarna var att sänka medelåldern bland de anställda. Genom protokollet och svaromålet har det enligt DO gått att utläsa att uppsägningarna hade samband med arbetstagarnas ålder. Anledningarna till att flygbolag föredrar lägre åldrar hos de anställda är å ena sidan en kostnadsfråga eftersom yngre arbetstagare är billigare än äldre. Ett ytterligare skäl är ”att yngre kabinanställda anses av flygbranschen vara ett konkurrensmedel, särskilt när det gäller de för flygbolagen viktiga manliga affärsresenärerna”<sup>108</sup>.

Enligt rättsfallet har det gjorts flera undersökningar angående resenärernas preferenser under flygningar. I en undersökning från slutet av 1980-talet har manliga affärsresenärer uttryckt att de föredrar just yngre kabinpersonal, och inget tyder på att det skulle se annorlunda ut idag. I en artikel från januari 2010 skrivs det att Thai Airways erbjuder kabinanställda som passerat 45 år ett avgångsvederlag på 30 månadslöner i syfte att hålla nere personalens medelålder. I en annan artikel från augusti 2009 uppger chefen för flygbolaget Aeroflot att kabinpersonalen bland annat ska vara både slående vackra och ha klädstorled 40 eller mindre. British Airways uppges i en tredje artikel från januari 2010 ha sagt upp sina Hong Kong-baserade anställda över 45 år. DO menar att dessa artiklar inte är specificerade till respektive bolag, utan att uppfattningarna även delas med SAS.

Fallet dömdes slutligen som åldersdiskriminering då de uppsagda var pensionsberättigade och att detta därmed endast gällde personal över 60 år. Det stod därför också klart att det förekom ett orsakssamband mellan ålder och uppsägning.

## 4.5 Egna reflektioner

Min första upptäckt efter att ha läst på mer om utseendefrågan och diskrimineringsförbudet var att det finns relativt få fall som reglerar frågan. Detta tror jag kan bero på att om utseendekravet inte går att angripa med diskrimineringslagen, d.v.s. då det faller utanför diskrimineringsgrunderna är det svårt att pröva utseendekravet rättsligt. Thornberg från DO bekräftar detta i sitt mail angående övervikt att om det inte orsakas av varaktig sjukdom är det inte att klassa som sjukdom och därmed faller det utanför diskrimineringslagen.

I AD 2011 nr 37 diskuteras utseendenaspekten huruvida SAS har som syfte att sänka medelåldern för att yngre kabinanställda ses som ett konkurrensmedel. Diskussionen sträcker sig dock endast mellan parterna, och arbetsdomstolen tar inte upp utseendefrågan i sin bedömning utan behandlar endast frågan om

---

<sup>108</sup> Domstolsverket, Arbetsdomstolens domar 2011, s. 458 – 459.

åldersdiskriminering. Detta tror jag ytterligare är en följd av att domstolen inte har möjlighet att pröva huruvida arbetsgivare vill ha attraktiva anställda eller inte. Situationen blir aktuell att pröva i domstol först när någon av diskrimineringsgrunderna berörs.

# 5. Arbetskläder

## 5.1 Inledning

En annan aspekt av krav på specifikt utseende är arbetsgivarens möjlighet att bestämma över arbetstagarnas klädsel i arbetet. Anledningarna till att arbetsgivaren väljer att införa arbetskläder på arbetet kan variera. Det kan bero på att arbetskläderna innebär en befogenhet, att de är till för att skydda företagets produkter samt anställda, eller så kan det bero på att företaget föredrar och vill förknippas med en särskild stil. I lagen finns det inga paragrafer som direkt reglerar arbetsklädesfrågan mer än skyldigheten i 2 kap 7 § AML att bära skyddsutrustning.<sup>109</sup> Det finns heller inte reglerat i lag vem som ska tillhandahålla och betala för arbetskläderna,<sup>110</sup> förutsatt att det inte rör sig om skyddsutrustning då arbetsgivaren enligt 2 kap 7 § AML ska stå för kostnaderna av dessa.

Inom den privata sektorn har arbetsgivaren en långtgående rätt att leda och fördela arbetet. Det innebär bland annat att det är tillåtet för arbetsgivaren att av affärsmässig hänsyn utforma arbetsplatsen på det sätt som han önskar, däribland att ge arbetsplatsen en viss stil.<sup>111</sup> Frågan om arbetskläder kan också regleras i kollektivavtal. I kollektivavtalet mellan Teaterförbundet och Svensk Scenkonst skrivs det att ”I de fall arbetsgivaren kräver uniform, bekostas denna samt skötsel av arbetsgivaren.”<sup>112</sup> Kollektivavtalet mellan SHR och HRF som gick ut i maj i år skrev att den anställda ska vara snygg och prydlig i arbetet samt att om arbetsgivaren föreskriver särskild klädsel ska denna tillhandahållas av arbetsgivaren. Anställda som främst arbetar i matsal ska klä sig i svart och vitt.<sup>113</sup>

## 5.2 Diskrimineringsförbud råder

### 5.2.1 Europakonventionen

Europakonventionens artikel 9 säger att var och en har rätt till religionsfrihet. Detta innebär rätten att utöva sin religion genom sedvänjor och ritualer, ensam eller i grupp, enskilt eller offentligt. Artikelns andra stycke meddelar dock att rätten till religionsfrihet får inskränkas om det finns föreskrivet i lag, eller om det

---

<sup>109</sup> Se även Fahlbeck 2011 s. 258 – 259.

<sup>110</sup> Fahlbeck 2011 s. 259.

<sup>111</sup> Fahlbeck 2011 s. 265.

<sup>112</sup> Kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet s. 2.

<sup>113</sup> Kollektivavtal mellan SHR och HRF, s. 28.

är nödvändigt med tanke på den allmänna säkerheten. Rätten att inskränka omfattar endast friheten att utöva sin religion eller tro och därmed inte rätten till tankefrihet eller trosuppfattning.<sup>114</sup> Europakonventionens artiklar är implementerade i svensk lag genom lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna.

### 5.2.2 Praxis

Som tidigare nämnt får arbetsgivarens arbetsledningsrätt inte bryta mot lag eller avtal.<sup>115</sup> Det innebär att en arbetsgivare inte kan ställa krav på klädsel som direkt eller indirekt innebär diskriminering. Ett fall som tar upp just frågan om arbetskläder beskrivs mer ingående här nedan. Arbetsgivaren kan dock tillämpa sig av undantagsregeln i DL om till exempel en religiös symbol såsom en slöja skulle innebära påtagliga risker ur hygienisk eller säkerhetsmässig synvinkel.<sup>116</sup>

Praxis på området beskriver ett fall som handlar om en sikhisk arbetstagar.<sup>117</sup> Personen i fallet arbetade som spärrvakt och som på grund av sin religion använde turban i tjänsten. Detta accepterades inte av arbetsgivaren. Enligt en lokal ordningsstadga ska spärrvakter använda företagets uniform. Det fanns dock inget uniformskrav vad gällde specifik huvudbonad. Arbetstagaren erbjöd sig att använda en turban i bolagets färg samt med deras logga, däremot vägrade han att arbeta utan turban. Följderna blev att arbetstagaren omplacerades till en tjänst där krav på uniform saknades. Kollektivavtalets parter var överens om att detta var förenligt med lag och god sed på arbetsmarknaden. Tingsrätten menade däremot att även om kollektivavtalet är bindande för dess parter bör en avvägning göras mellan dess innebörd och i det här fallet 2 kap 1 § RF. Tingsrätten menade också att risken att missta arbetstagaren på grund av turbanen liten i förhållande till dennes rätt till religionsfrihet. Omplaceringen var därmed inte korrekt utförd.

## 5.3 Klädpolicy

Att företag har klädpolicy eller ”dresscodes” är inte ovanligt. Enligt Sofie Rehnström, jurist på LO, är sannolikheten att arbetsgivaren bestämmer hur du ser ut större desto mer den anställde har ansiktet utåt. Företaget Kicks HR-ansvarige, Moa Wictorén, säger till tidningen Platsjournalen att målade naglar eller en snygg makeup samt välvårdat hår ses som en självklarhet bland de anställda. Keps eller hatt är därför inte tillåtet. Hon tillägger även att om det rör sig om huvudbonader på grund av religiösa skäl är detta tillåtet. Slutligen förväntas medarbetarna klä sig på ett propert och vårdat sätt som inte är utmanande eller kan uppfattas som

---

<sup>114</sup> Fahlbeck 2002 s. 478.

<sup>115</sup> AD 1987 nr 35

<sup>116</sup> Falk, *Så får du klä dig på jobbet*

<sup>117</sup> DT 536/87, T 3-107-86, se Fahlbeck 2002 s. 507 – 508.



stötande av kunderna.<sup>118</sup> I ett mail ifrån Jane på Lindex Kundservice får jag veta att den generella policyn är att personalen ska bära hela och rena kläder som inte är utmärkande. Det behöver dock inte vara kläder ifrån Lindex, även om det ”är trevligt när vår personal bär det”.<sup>119</sup>

## 5.4 Säkerhetsaspekten

### 5.4.1 I vården

Inom vården däremot råder strikta klädregler ur hygieniskt syfte. Där råder det krav på korta ärmar samt nolltolerans mot klockor och smycken på underarmarna.<sup>120</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrift om mikrobiologiska arbetsmiljörisker, däribland arbete med smittor, säger att arbetet ska planeras så att det innebär en så liten risk för ohälsa eller olycksfall som möjligt. Detta innebär bland annat att personlig skyddsutrustning ska användas.<sup>121</sup> Ett krav som ställs är att skyddshandskar ska användas vid arbete som kan innebära risk för ohälsa.<sup>122</sup> Utöver kravet på handskar ska skyddskläderna anpassas efter behov.<sup>123</sup>

Föreskriften ställer också krav på god personlig hygien. Detta för att minska risken för smittspridning. Ytterligare ställs kravet att arbetskläderna bör vara i ett material som tål att tvättas i tillräckligt hög temperatur.<sup>124</sup> Det är arbetsgivaren som ska stå för kostnaden av arbetskläderna, och det är även hans ansvar att kläderna underhålls och att den hygieniska standarden bibehålls.<sup>125</sup> Smycken såsom ringar och armband försvårar handhygien.<sup>126</sup> De ska därför, precis som löst hängande hår, undvikas för att minska risken för smittspridning.<sup>127</sup>

### 5.4.2 Hantering av livsmedel

För personer inom livsmedelsbranschen finns särskilda lagar och regler vad gäller krav på hygien hos personalen. I livsmedelsförordningen (2006:813) finns det ett avsnitt som handlar om personalhygien. 8-10 §§ handlar främst om läkarundersökningar för att fastställa att den anställda är fri ifrån sjukdomar som kan smitta till människor i samband med hantering av livsmedel. 11 § säger att livsmedelsverket har rätt att meddela ytterligare föreskrifter vad gäller

---

<sup>118</sup>Falk, *Så får du klä dig på jobbet*

<sup>119</sup> Se bilaga 2

<sup>120</sup>Falk, *Så får du klä dig på jobbet*

<sup>121</sup> AFS 2005:1 s. 9.

<sup>122</sup> AFS 2005:1 s. 10.

<sup>123</sup> AFS 2005:1 s. 11.

<sup>124</sup> AFS 2005:1 s. 67.

<sup>125</sup> AFS 2001:3 s. 9.

<sup>126</sup> AFS 2005:1 s. 67.

<sup>127</sup> AFS 2005:1 s. 34.

personalhygien. Livsmedelsförordningen är tänkt att användas som ett komplement till livsmedelslagen enligt förordningens första paragraf. Livsmedelslagens syfte är att säkerställa skyddet för människors och konsumenternas hälsa enligt 1 §.

Anders Fahlgren, HR-chef på Hemköp, säger att syftet med klädseln på arbetet dels är för att kunderna ska veta vilka som arbetar i butiken och dels för hygienens skull. För personalen i delikatessdisken är piercing förbjudet av hygieniska skäl.<sup>128</sup> En personalhandbok ifrån Ica Supermarket beskriver detsamma. Inga synliga piercings är tillåtna och kravet på hygien är stort då livsmedlen måste hållas fria från bakterier.<sup>129</sup>

## 5.5 Arbetstagarens skyldighet att klä sig efter arbetsgivarens direktiv

Om arbetsgivaren ställer krav på klädsel, förutsatt att klädseln inte bryter mot lag eller avtal, är det bara som arbetstagare att rätta sig efter det. Då en arbetstagare vägrar att rätta sig efter arbetsgivarens klädkrav kan det innebära saklig grund för uppsägning. Först måste dock en omplaceringsutredning genomföras.<sup>130</sup>

Ett fall som beskriver detta är ett av de så kallade turbanmålen.<sup>131</sup> Fallet handlar om en sikhisk spårvagnsförare som vägrat använda företagets huvudbonad. Till följd av detta har han omplacerats. Bakgrunden till arbetstagarens vägran till uniform berodde på hans sikhiska religion där turbanen är en viktig del av religionsutövningen.<sup>132</sup> Arbetstagaren har sedan vägrat att utföra de nya arbetsuppgifterna vilket lett till att han blivit uppsagd. Kommunen i detta fall ställde krav på att anställda spårvagnsförare skulle använda företagets uniform, där turban inte ingick som en del av klädseln.

I fallet sägs att kravet på uniform bland annat baseras på ordningsskäl. Detta innebär att spårvagnsförarna har rätt att meddela anvisningar till allmänheten, till exempel avvisa personer som stör ordningen. För att personalen ska ha denna befogenhet krävs dock att den anställde bär företagets uniform. Uniformen sågs även som en säkerhet gentemot de anställda. Arbetsdomstolen menade att kollektivavtalets parter själva kan besluta om avtalets innehåll. Uppsägningen var därmed sakligt grundad i och med ordervägran, och ingen hänsyn togs till den religiösa frågan.

---

<sup>128</sup> Falk, *Så får du klä dig på jobbet*

<sup>129</sup> Personalhandbok Ica Supermarket, s. 14.

<sup>130</sup> Falk, *Så får du klä dig på jobbet*

<sup>131</sup> AD 1986 nr 11

<sup>132</sup> Fahlbeck 2002 s. 506.

## 5.6 Kommande rättsfall

I januari i år skrev tidningen Lag & Avtal om underklädesbutiken Change i Sundsvall som tvingat sina anställda att bära namnskylt där även bystomfång och kupstorlek redovisades. En före detta anställd beskriver upplevelsen som obehaglig och kränkande. När hon ifrågasatte arbetsgivaren varför hon skulle bära skylten fick hon höra att den alltid skulle användas samt att det framgick av personalföreskrifterna.<sup>133</sup> För den som trots allt struntade i att bära skylten med kupstorlek fanns risk för sänkt lön.<sup>134</sup>

Fackförbundet Handels driver nu frågan till arbetsdomstolen.<sup>135</sup> De menar att skylten med BH-storlek rör sig om trakasserier på grund av kön.<sup>136</sup> Huvudförhandling kommer att äga rum i februari 2013.<sup>137</sup> Handels vill ha 200 000 kronor i diskrimineringsersättning till den före detta anställda samt 100 000 kronor till både den före detta anställda samt till förbundet för brott mot kollektivavtalet genom att inte iaktta lag och god sed på arbetsmarknaden.<sup>138</sup>

## 5.7 Egna reflektioner

När det kommer till arbetskläder tycks arbetsgivaren ha en del att säga till om. Som tidigare råder förbud att strida mot lag eller avtal, dock kan det vara nödvändigt att vid vissa tillfällen ställa utseendekrav som tenderar att krocka med diskrimineringslagen. Säkerhetsaspekten har visat sig vara en sådan faktor som väger tyngre än arbetstagarnas rätt till exempelvis religionsfrihet. Inom vården kan arbetsgivaren därför kräva att samtliga anställda ska ha bara underarmar, detta på grund av att i största möjliga mån minska smittorisken. Däremot kan arbetsgivare inom andra branscher, där hälsorisken inte står i fokus, inte förvänta sig att kunna ställa samma krav baserat på att han personligen föredrar kortärmat på sina anställda. Då kan det istället vara en fråga om diskriminering. En intresseavvägning får därför göras i situationer där utseendemässiga krav kan komma att hamna i konflikt med exempelvis diskrimineringslagen.

Turbanmålet om en sikhisk spårvagnsförare är relativt gammalt då domen är ifrån 1986. I fallet togs ingen hänsyn till den religiösa frågan, utan arbetsdomstolen menade att uppsägningen var sakligt grundad i och med ordervägran. Hade samma fall utspelas idag tror jag att domstolen hade sett annorlunda på den religiösa aspekten. I och med att nya diskrimineringslagar har utfärdats efter

---

<sup>133</sup> Gunnars, *Tvingades skylta med BH-storlek – stämmer underklädeskedja*

<sup>134</sup> Norrby, *Kränkande skylta med bh-storlek*

<sup>135</sup> Gunnars, *Tvingades skylta med BH-storlek – stämmer underklädeskedja*

<sup>136</sup> Norrby, *Kränkande skylta med bh-storlek*

<sup>137</sup> Persson, *BH-storlek på namnskylt fall för Arbetsdomstolen*

<sup>138</sup> Norrby, *Kränkande skylta med bh-storlek*

domens utfall tror jag att om fallet ägt rum idag hade det varit att klassa som diskriminering på grund av religion då dagens lagrum enligt min uppfattning ställer både höga och långtgående krav på diskrimineringsförbud. Syftet i det här fallet från arbetsgivarens sida var att anställda ska ha uniform för att med uniformen medföljde vissa befogenheter samt att det sågs som en säkerhet för de anställda. För att ett liknande krav idag ska falla under undantagsregeln i diskrimineringslagen och därmed inte klassas som diskriminering krävs att det inte finns någon mindre ingripande åtgärd för att uppnå samma syfte. Min uppfattning är att om arbetstagaren i fallet skulle erhålla en turban i samma färg som företagets uniform skulle det fortfarande på ett tydligt sätt gå att urskilja den anställda från allmänheten, och säkerhetsaspekten skulle därmed inte innebära ett problem.

Vidare berör fallet om underklädeskedjan Change i mitt tycke flera områden, även om det är taget till domstol på grund av diskriminering och trakasserier. Att arbetsgivaren ska ha rätt att ta del av måtten på bystomfånget och kupstorleken på den anställda borde enligt min uppfattning även ses som ett intrång i dennes personliga integritet, speciellt då jag får uppfattningen om att den före detta arbetstagaren inte gett sitt samtycke att ”publicera” måtten gentemot allmänheten. Hur fallet kommer sluta återstår att se, men jag kan inte tänka mig att arbetsgivaren får rätt. För det första har arbetsgivaren samlat in information om anställdas bröststorlek och för det andra har den före detta anställda upplevt situationen kränkande att som kvinna behöva skylta med något så personligt som BH-storlek vilket jag tror med största sannolikhet faller som trakasserier. Det bör dock tilläggas att jag bara fått tillgång till ena partens version, och det är alltid riskabelt att förutsätta något innan båda parter haft möjlighet att uttala sig om händelsen.

## 6. Analys | Diskussion

Så för att återgå till frågeställningen, vilken möjlighet har då arbetsgivaren att ställa krav på arbetstagarens och arbetssökandens utseende? För att ge ett kort och koncist svar kan jag enkelt säga; det beror på. För det är precis vad det gör. Det beror på. Det beror på om kravet ställs inom privat eller offentlig sektor, om kravet har ett objektivet syfte eller bara är vad arbetsgivaren känner för, om det riskerar att bryta mot lagen, till exempel genom att innebära diskriminering eller om det helt enkelt ligger utanför lagen. För att kunna diskutera och komma fram till ett svar kommer jag att gå in på respektive ”det beror på” närmare.

### 6.1 Privat eller offentlig sektor

Vad gäller anställningstillfället och rekryteringsprocessen visade det sig finnas stora skillnader mellan privat och offentlig sektor. Inom den offentliga sektorn är min uppfattning att det råder strikta regler för vad som accepteras som kriterier på de sökande, och därmed också vad som inte accepteras. Syftet med krav på att se till förtjänst och skicklighet är enligt min uppfattning för att se till allas likhet, och där finns inte utrymme att bedöma arbetssökande efter mest passande utseende för tjänsten.

Inom den privata sektorn däremot finns ett mycket större utrymme för arbetsgivaren i och med den fria anställningsrätten att ställa de krav han vill på sina arbetssökande. Det förutsätter dock att kraven inte strider mot lag eller avtal. Risker finns att kriteriet som arbetsgivaren ställer upp omedvetet bryter, direkt eller indirekt, mot diskrimineringsförbudet. Detta tycks dock vara ovanligt då jag inte hittat ett enda rättsfall som tyder på detta.

### 6.2 Utseendekravets syfte

#### 6.2.1 Säkerhetsaspekten

Beroende på vad utseendekravet har för syfte väger det olika tungt. Som tidigare sagt kan arbetsgivare inom den privata sektorn ställa utseendemässiga krav förutsatt att dessa inte bryter mot lag eller avtal. Dock kan det ibland bli frågan om att ställa utseendemässiga krav som vid första anblick kan tyckas diskriminerande, men som kommer att falla under diskrimineringslagens undantagsregel.

Något som alltid väger tungt är säkerheten på arbetet. Till exempel har arbetsgivare inom vården rätt att ställa krav på sina anställdas hygien och kläder under arbetstid. Detta då, enligt arbetsmiljöverkets föreskrift, arbetet ska planeras så att det innebär en så liten risk för ohälsa eller olycksfall som möjligt. Skyddsaspekten är så pass långtgående att arbetsgivaren till och med kan bestämma vilket material kläderna ska vara sydda i, detta för att kläderna ska kunna tvättas i tillräckligt hög temperatur utan att riskera att gå sönder och därmed innebära en hälsorisk. Vårdens krav på till exempel korta ärmar kan hindra vissa grupper av människor ifrån att söka arbete där, bland annat då vissa religioner inte tillåter sina anhängare att visa underarmarna. Säkerhetskravet går dock före religionsfriheten och kravet på korta ärmar är därför inte att klassa som diskriminering. Desamma gäller hygienkraven inom livsmedelsbranschen.

### **6.2.2 Att vara bäst lämpad för tjänsten**

För att arbetsgivarens utseendemässiga krav ska vara förenliga med lag och avtal trots att de kan tyckas komma i konflikt med diskrimineringslagen gäller inte bara att de ska ha som syfte att värna om den allmänna säkerheten. För att återgå till exemplet där ett teatersällskap vill anställa en vit man till huvudrollen. Att ställa ett utseendekrav på hudfärg kräver starka objektiva skäl. Arbetsdomstolen menar att om kravet är sakligt motiverat, samt nödvändigt för arbetet är det inte att klassa som diskriminering, trots att det hindrar vissa människor ifrån att söka. Det ska alltså inte finnas någon mindre åtgärd att tillämpa för att uppnå samma syfte. Om det sedan visar sig att arbetsgivaren ställer ett utseendemässigt krav som kan antas falla som diskriminering och där arbetsgivaren inte på ett objektivt sätt, till exempel genom fakta eller utredningar, kan visa att kravet är berättigat finns en risk att arbetsgivaren kan dömas för diskriminering. Fallet om längdkravet på bilfabriken redovisar detta.<sup>139</sup>

Undantagsregeln omfattar även anställningar då det handlar om företrädare för verksamheter som till exempel verkar för ett visst funktionshinder eller en viss etnicitet. Detta då det ökar trovärdigheten om företagets ”ansikte utåt” själv besitter det specifika funktionshindret eller etniciteten. Dock gäller undantagsregeln bara den synliga personen, och arbetsgivaren bör därmed inte kunna ställa krav på att samtliga anställda ska uppfylla det utseendemässiga yrkeskravet.

### **6.2.3 Uniform med befogenheter**

Uniform eller specifika arbetskläder behöver inte bara användas i hygieniskt syfte. Som HR-chefen på Hemköp konstaterade så är arbetsklädseln också delvis för att kunderna ska veta vilka som arbetar i butiken. I turbanmålet AD 1986 nr 11

---

<sup>139</sup> AD 2005 nr 87

baserades kravet på arbetsuniform bland annat på ordningsskäl. Med uniformen kom också vissa befogenheter som innebar att spårvagnsförarna hade rätt att meddela anvisningar till allmänheten. Den sågs även som en säkerhet gentemot de anställda.

Utifrån mina studier finns det inget som hindrar arbetsgivaren att ställa krav på specifik klädsel på sina anställda. Återigen får kraven dock inte strida mot lag eller avtal, och i de fall där det finns risk att hamna i konflikt med diskrimineringslagen får en intresseavvägning göras mellan parternas intressen.

### **6.3 Avslutande reflektioner**

Så det jag slutligen har kommit fram till är att vid rekryteringsprocesser skiljer det sig mellan privat och offentlig sektor vad gäller möjligheten att uppställa kriterier som omfattar arbetssökandens utseende. Inom den offentliga sektorn ställs krav på förtjänst och skicklighet, det vill säga utbildning och erfarenhet, och det finns enligt min uppfattning inget utrymme att vidare kategorisera de sökande efter hur deras utseende passar för tjänsten.

Den privata sektorn skiljer sig däremot ifrån den offentliga. Här är huvudregeln att det råder fri anställningsrätt. Praxis sammanfattade anställningsrätten på så sätt att arbetsgivaren är fri att ställa vilka anställningskriterier han önskar, förutsatt att dessa inte strider mot lag eller avtal. Arbetsgivaren har därför enligt min uppfattning rätt att uppställa kriterier över vilket utseende som bäst lämpar sig för tjänsten utan att detta ska kunna ifrågasättas rättsligt. Eftersom jag heller inte har hittat några rättsfall som pekar på motsatsen talar det för att arbetsgivarens utseendekrav på arbetssökanden inte går att pröva i domstol.

Vad gäller under anställningen träder arbetsledningsrätten in. Arbetsgivaren bestämmer arbetsuppgiften, samt var, när och hur den ska utföras. Enligt vad jag har fått fram under arbetets gång har arbetsgivaren rätt att bestämma hur arbetstagarna ska se ut under arbetstid. Dock gäller som tidigare, förutsatt att arbetsgivaren inte bryter mot lag eller avtal. Om arbetskläderna har som syfte att skydda arbetstagarna eller allmänheten, till exempel som inom vården eller livsmedelsbranschen, så väger detta tungt om det samtidigt finns tendenser att klädseln står i strid med diskrimineringslagen. Detta gäller även förbud mot piercing eller krav på uppsatt hår. Däremot är det inte alltid fråga om en säkerhetsaspekt när det kommer till hur arbetsgivaren vill att sina arbetstagare ska se ut i tjänsten. Att företag har ”klädpolicys” är inte ovanligt. Kicks vill till exempel att sina anställda har en snygg makeup och välvårdat hår, och på Lindex ska man som anställd bära hela och rena kläder som inte är utmärkande.

Om arbetssökande inom privat sektor inte uppfyller arbetsgivarens utseendemässiga kriterier får de antagligen inte anställningen. Om arbetstagaren

däremot inte rättar sig efter arbetsgivarens krav under anställningen kan följderna bli annorlunda. I ett av turbanmålen visade det sig att vägran av arbetskläder ledde till omplacering. Detsamma antar jag skulle hända om personer inom vården eller livsmedelsbranschen vägrade att följa arbetsgivarens direktionsorder vad gäller utseende under arbetstid, då vägran skulle leda till en ökad säkerhetsrisk. Om däremot en arbetstagare på Lindex skulle vägra att komma hel och ren till arbetet skulle vägran i sig med största sannolikhet inte innebära en hälsorisk. Det skulle däremot strida mot arbetsgivarens order. Ordervägran kan komma att klassas som saklig grund för uppsägning då lydnapplikten kommer av arbetsledningsrätten.<sup>140</sup> Dock beror det helt klart på vilka order arbetsgivaren ger. Om en arbetsgivare vill ha smala arbetstagare ställer han antagligen upp smalhet som ett yrkeskrav redan vid rekryteringsprocessen. Låt oss bortse från folk som är överviktiga på grund av graviditet eller sjukdom, då kravet på smala arbetstagare i dessa situationer kan falla under diskrimineringslagen.

Frågan är då vad som händer om en arbetstagare går upp i vikt under arbetets gång. Att komma tjock till arbetet strider mot arbetsgivarens order lika väl som att komma utan ordinerad arbetskläder. Frågan är vad arbetsgivaren kan göra i detta läge. För att det ska vara saklig grund för uppsägning enligt LAS måste arbetstagaren varnas, samt att omplaceringsmöjligheter måste utredas. Att skicka arbetstagaren på fettsugning är extremt och antagligen högst osannolikt. Dessutom finner jag det sannolikt att det skulle strida mot arbetstagarens rätt till personlig integritet och skydd mot påtvingade kroppsliga ingrepp. Ur arbetsgivarens synvinkel är det enligt min uppfattning lättast att omplacera en överviktig arbetstagare om han anser att det ”stör” bilden av smala anställda gentemot allmänheten. Genom att omplacera en arbetstagare inom dennes arbetskyldighetsområde krävs ingen närmare motivering vad gäller omplaceringen. Detta är också en fördel för företagets rykte gentemot allmänheten, då jag tror att få företag vill kännas vid utåt sett som företaget som sparkar feta människor.

Men frågan om arbetsgivaren kan säga åt en anställd att exempelvis banta återstår. En arbetstagare kan aldrig tvingas att gå ner i vikt bara för att arbetsgivaren vill det. Dock kan det vara en förutsättning för att få behålla anställningen. Arbetstagaren bör då varit medveten redan från början om att vikten var av betydelse för tjänsten. Om arbetsgivaren inom privat sektor är fri att ställa vilka krav han vill under anställningsprocessen bör dessa krav även återspegla sig under arbetets gång. Utifrån vad jag kommit fram till tidigare vad gäller till exempel arbetskläder skulle jag säga att om en arbetstagare skulle strida mot företagets policy skulle denne troligtvis bli varnad. Skulle en arbetstagare på exempelvis Kicks komma ovårdad till jobbet tror jag också att arbetsgivaren skulle ha

---

<sup>140</sup> Glavå s. 521 – 522.



möjlighet att ge en tillsägelse, alternativt en varning. Genom att göra en likhetstolkning, utan att lägga in etiska och moraliska aspekter, skulle jag därför dra slutsatsen i just denna fråga att ja, det är tillåtet att be en arbetstagare banta.

För att avsluta arbetet vill jag återigen koppla till min frågeställning ”vilken möjlighet har arbetsgivaren att ställa krav på arbetstagarens och arbetssökandens utseende?”. För det första kan konstateras att arbetsgivare har möjlighet att ställa krav på arbetssökandens och arbetstagarens utseende. Vad gäller vilken möjlighet arbetsgivaren har beror mer på det enskilda fallet, även om övergripande regler går att fastställa. Generellt sätt kan sägas att arbetsgivaren kan ställa vilka utseendemässiga krav han vill, förutsatt att dessa inte strider mot lag eller avtal. Det finns dock undantag som måste tas hänsyn till.

## **6.4 För fortsatta studier**

För fortsatta studier hade det varit intressant att intervjua arbetsgivare för att förhoppningsvis få en bild av hur det fungerar i verkligheten vid anställningar där urval helt eller delvis baseras på arbetssökandens utseende. Det hade också varit intressant att mer ingående studera specifika utseendekrav och utreda huruvida vissa krav är mer accepterade att ställa än andra. Då EU:s perspektiv endast behandlats kortfattat i arbetet hade det dessutom varit givande att mer ingående studera dess syn på utseendefrågan.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

AFS 2001:3 *Användning av personlig skyddsutrustning*

AFS 2005:1 *Mikrobiologiska arbetsmiljörisiker – smitta, toxinpåverkan, överkänslighet*

Prop. 1975/76:209 *om ändring i regeringsformen*

Prop. 1978/79:175 *med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.*

Prop. 1981/82:71 *om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 1997/98:44 *Personuppgiftslag*

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

RÅDETS DIREKTIV 2000/78/EG av den 27 november 2000 *om inrättande av en allmän ram för likabehandling*

SOU 2007:22 *Skyddet för den personliga integriteten*

SOU 2009:44 *Integritetsskydd i arbetslivet*

## Rättsfall

AD 1929 nr 29

AD 1934 nr 179

AD 1981 nr 169

AD 1985 nr 129

AD 1986 nr 11

AD 1987 nr 35

AD 1987 nr 67

AD 1997 nr 29

AD 1998 nr 97

AD 2002 nr 128

AD 2005 nr 69

AD 2005 nr 87

AD 2005 nr 98

AD 2008 nr 47

AD 2010 nr 87

AD 2010 nr 91

AD 2011 nr 37

## Litteratur

- Danhard, Erik, *Juridiken vid rekrytering*, Särtryck ur Ny Juridik 3:08, 2008, Thomson Reuters
- Datainspektionen, *Hur länge får personuppgifter bevaras?*, 2011, Ineko AB
- Datainspektionen, *Personuppgifter i arbetslivet*, 2012, Ineko AB
- Eriksson, Stefan, Johansson, Per, Langenskiöld, Sophie, *Vad är rätt profil för att få ett jobb?*, rapport 2012:13, IFAU
- Fahlbeck, Reinhold, *Bed och arbeta – Om religionsfrihet i arbetsliv och skola*, 2011, Liber
- Fahlbeck, Reinhold, *Ora et Labora Bed och arbeta – Om religionsfrihet i arbetslivet*, TfR 3-5/2002 s. 468-549.
- Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen, En kommentar*, 2010, Norstedts Juridik
- Gabinus Göransson, Håkan, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2:a uppl, 2011, Norstedts Juridik
- Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2:a uppl, 2011, Studentlitteratur
- Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet*, 2:a uppl, 2009, Iustus Förlag
- Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, sjätte upplagan, 2010, I.B.A. Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB
- Norrby, Ann, *Kränkande skylta med bh-storlek*, Nr 1 januari 2012, Lag & Avtal
- Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet*, 2004, Juristförlaget i Lund
- Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Andra upplagan, 2007, Norstedts Juridik
- Westregård J., Annamaria, *Arbetsgivarens ökade ansvar för sjuklön och rehabilitering kontra arbetstagarnas integritet – Går det att förena?*, rapport 2008:18, IFAU
- Westregård J., Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, 2002, Juristförlaget i Lund
- Öman, Sören, Lindblom, Hans-Olof, *Personuppgiftslagen, En kommentar*, fjärde upplagan, 2011, Norstedts Juridik

## Internet

- Andersson, Sofia, *Uppsagd på grund av sin vikt*,  
<http://www.hotellrevyn.se/uppsagd-pa-grund-av-sin-vikt>, publicerad 4/6  
2002, hämtad 10/9 2012
- Falk, Kristina, *Så får du klä dig på jobbet*, <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Platsjournalen/Platsjournalen-textarkiv/Sa-far-du-klä-dig-på-jobbet---Platsjournalen-nr-9-2011.html>, publicerad i  
Platsjournalen nr 9 2011, hämtad 13/9 2012
- Gunnars, Lena, *Tvingades skylta med BH-storlek – stämmer underklädeskedja*,  
<http://www.lag-avtal.se/nyheter/diskriminering/article3386439.ece>  
publicerad 17/1 2012, hämtad 25/9 2012
- Ländin, Birgitta, *Ej tv-snygg anmäler annons*, <http://www.lag-avtal.se/nyheter/diskriminering/article3416690.ece>, publicerad 24/2 2012,  
hämtad 4/9 2012
- Persson, Anna, *BH-storlek på namnskyt fall för Arbetsdomstolen*,  
<http://www.dagensjuridik.se/2012/09/bh-storlek-pa-namnskyt-fall-arbetsdomstolen>, publicerad 18/9 2012, hämtad 25/9 2012

## Annat

Ica Supermarket Personalhandbok

Kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet avseende vid  
privatteatrarna anställd konstnärlig personal, tekniska tjänstemän,  
biljettförsäljare samt teater teknisk personal. 2012-01-01 – 2013-02-28,  
[www.svenskscenkonst.se/Download.aspx?id=8320](http://www.svenskscenkonst.se/Download.aspx?id=8320), hämtad 10/10 2012

Kollektivavtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR, och  
Hotell och Restaurang Facket, HRF, 2010-05-01 – 2012-05-31,  
[http://www.visita.se/Upload/dokument/Personalhandboken/SHR\\_HRF\\_gr%C3%B6na\\_word\\_fr%C3%A5n\\_tryckeriet%20slutlig.pdf/](http://www.visita.se/Upload/dokument/Personalhandboken/SHR_HRF_gr%C3%B6na_word_fr%C3%A5n_tryckeriet%20slutlig.pdf/), hämtad 10/10  
2012

Nationalencyklopedin, Första bandet A – G, 2008, Nationalencyklopedin AB

Nationalencyklopedin, integritet, <http://www.ne.se/lang/integritet/212289>, hämtad  
1/10 2012

# Bilagor

## Bilaga 1: Södersjukhusets jobbannons

...boka till sökresultatet för Sjuksköterskor, barnmorskor/Sjuksköterskor

**Sjuksköterskor Tv-seriesnygg eller Söderhipster\* till Vo Akut sökes!**

Södersjukhuset verksamhetsområde Akut söker motiverade och professionella sjuksköterskor med humor till sommaren!

Har du det vi efterlyser kommer vi att kontakta dig och bjuda in till en gemensam informationsträff där vi kommer att berätta om vår verksamhet t ex arbetsmiljö, arbetstidsmodell, vilka utvecklingsmöjligheter som finns och hur det är att arbeta på "Söders vita pärla" - Södersjukhuset.

Informationen kommer att hållas på Södersjukhuset den 8 mars 2012. Du får då möta verksamhetens chefer och kan boka upp tid för intervju.

Hoppas vi väckt din nyfikenhet och att du vill komma och träffa oss så att vi får berätta mer om hur din framtid som sjuksköterska kan se ut hos oss!

Välkommen med din ansökan bestående av CV och personligt brev.

**Anställningsform:**  
Vikariat t o m sista augusti 2012 med goda möjligheter till fast anställning.

**RELATERADE ANNONSER**

2012-02-16  
**Sjuksköterskor Tv-seriesnygg eller Söderhipster\***  
Södersjukhuset AB  
Södersjukhuset verksamhetsområde Akut söker motiverade och professionella sjuksköterskor med humor...

2012-02-14  
**Gipstekniker sökes**  
Södersjukhuset AB

## Bilaga 2: Mail från Lindex

Jane at Lindex Customer Service, sep 17 04:23 pm (CEST):

Hej igen Madeleine!

Då detta är intern information och ska ändras/uppdateras under hösten kan/vill vi tyvärr inte lämna ut den. Den generella policyn är att vår personal ska bära kläder som är hela och rena och inte utmärkande. Det behöver inte vara Lindexkläder (även om det är trevligt när vår personal bär det).

Lycka till med din C-uppsats!

Best regards/Med vänlig hälsning

Jane  
Lindex Kundservice

---

AB Lindex  
Box 233,  
401 23 Göteborg  
Phone: +46 (0) 20 570 580  
[customerservice-se@lindex.com](mailto:customerservice-se@lindex.com)  
[www.lindex.com](http://www.lindex.com)

## Bilaga 3: Mail från diskrimineringsombudsmannen

Hej!

Jag tycker inte att dina frågor är luddiga så det är ingen fara. I artikeln hänvisas till min kollega Maja Rajs Lundström och jag kan bara bekräfta det som står i den faktaruta som finns i tidningen, att denna fråga inte har något stöd i diskrimineringslagen. Men om utseendet "faller" under en diskrimineringsgrund, ex hudfärg, hår, kläder och så vidare, så kan det vara diskriminering enligt lagen.

Vad det gäller andra lagar och arbetsrätt så kan inte jag uttala mig om det, där är det nog bättre att vända sig till ett fackförbund.

Har du mer frågor är du välkommen att ringa, 08-12020734.

Hälsningar Lars Thornberg  
Utredare DO