

Religionsfrihet i arbetslivet

Möjligheten för en arbetstagare att utöva religion inom ramen för sin anställning, på en arbetsplats

Josefine Jaktling

Kandidatuppsats i handelsrätt
arbetsrätt
VT 2015

Handledare
Andreas Inghammar



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	10
1.1 Ämne Bakgrund	10
1.2 Syfte Frågeställning.....	11
1.3 Avgränsningar	12
1.4 Metod och material	12
1.5 Disposition	14
2. Gällande rätt.....	15
2.1 Religionsfrihet är en mänsklig rättighet.....	15
2.2 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna	15
2.2.1 Europakonventionens förbindelser med Sveriges nationella rättssystem.....	17
2.3 Religionsfrihet ur ett EU-rättsligt perspektiv	18
2.4 Negativ religionsfrihet	20
2.5 Sveriges diskrimineringslagstiftning.....	20
2.5.1 Begreppet diskriminering.....	21
2.5.2 Diskrimineringsgrunden religion	23
2.6 Arbetsledningsrätt och arbetstagares arbetskyldighet	24
3. Religionsutövning på arbetsplatsen.....	27
3.1 Att bära religiösa symboler	27
3.2 Att vägra utföra specifika arbetsuppgifter.....	31
3.3 Frånvaro med anledning av religiösa högtider och religiösa åtaganden ..	33
4. Analys.....	36
4.1 I vilka situationer väger arbetsgivarens verksamhet och arbetsledningsrätt tyngre än arbetstagarens religionsfrihet och möjlighet att utöva religion inom ramen för dennes anställning?	36

4.2	Är det enklare för en arbetstagare att utöva sin religion på ett visst sätt i sin anställning och på sin arbetsplats?	40
4.3	För vidare studier och diskussion.....	41
5.	Källförteckning.....	45

Sammanfattning

Den här uppsatsen behandlar den situation som uppstår mellan en arbetsgivare och en arbetstagare när deras respektive intressen ställs emot varandra inom området för religionsfrihet på arbetsplatsen och i samband med en anställning. Rätten till religion är en grundläggande mänsklig rättighet som återfinns både i Sveriges nationella lagstiftning och i internationella lagar, konventioner och rekommendationer. Samtidigt har arbetsgivaren en arbetsledningsrätt, en rättighet att fritt bedriva sin verksamhet genom att leda och fördela det dagliga arbetet.

Religionsfrihet är av naturliga skäl dels svårt att definiera närmare, dels svårt att förhålla sig till genom lagar, krav och förbud med tanke på att det är en rättighet som är mycket individuell. Religionsutövning kan skilja sig mycket åt mellan olika individer, både inom samma religion och mellan olika religioner. Dessutom omfattar skyddet för religionsfrihet även personer som inte har någon religion. Även rätten att inte bli påtvingad eller behöva ta del av religion och viss religionsutövning är skyddad, den så kallade negativa religionsfriheten. I den här uppsatsen behandlas religionsfrihet och framför allt religionsutövning i arbetslivet genom en kategorisering av tre olika former av uttryck för religion: religiösa symboler, vägran att utföra specifika arbetsuppgifter samt frånvaro med anledning av religiösa högtider eller religiösa åtaganden. Med stöd i rättspraxis ges läsaren en mer konkret bild av vilka situationer som kan uppstå, hur religionsutövning på arbetsplatsen kan se ut samt på vilket sätt det kan komma att leda till konflikt med arbetsgivarens intresse och verksamhet och arbetstagares rätt samt möjlighet att uttrycka eller på andra sätt utöva sin religion. Jag har avslutningsvis kunnat konstatera att möjligheten att utöva religion inom ramen för en anställning är mycket begränsad och det gäller alla de olika typer av utövande av religion som jag har studerat mer ingående genom denna uppsats.

Summary in English

This thesis discuss the situation that occur between an employer and an employee when their different of interests is set against each other within the area of freedom of religion at the workplace during an employment. Freedom of religion is one of the fundamental human rights, a right that could be found in laws both within Sweden as well as on an international level through international cooperation's, laws, conventions and recommendations. At the same time the employer has rights connected the fact of being the employer and through management and leadership of a company or organization, among other a right to operate through leadership and distribute the daily work.

Freedom of religion is by its nature both hard to define on a more specific level and both hard to control through laws, demands, and prohibitions since it is a right that is very individual. Expression of religion could differ a lot from one person to another, both within the same religion and of course between different kinds of religions. Further the protection of freedom of religion also include individuals that do not belong to a certain religion and therefore possess a right not to be exposed of a religion of any kind, this right is referred to as the negative freedom of religion. This thesis discuss the freedom of religion and above all, practice of religion at the workplace through a categorization by three different types of expression of religion: religious symbols, refusal of performing specific work tasks and absence caused by a religious holiday or other kinds of religious commitments. Through the support of praxis on this matter the reader will get a more concrete picture of what kind of situations that could occur, how expression of religion at the workplace could take place and in which way it could lead to a conflict between the interest of the employer and its organization and the employees right and possibility to express or in other ways practice one's religion. Finally I have been able to establish that the possibility to practice religion within the area of one's employment is very limited and that applies for all different kinds of practice of religion that I have been studying more closely through this thesis.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska Unionen
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FN	Förenta nationerna
Prop	Regeringens proposition
RF	Regeringsformen
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Ämne | Bakgrund

I egenskap av arbetsgivare medföljer en rätt att leda sin verksamhet och till stor del bestämma över hur anställningar ska utformas och vad de ska innehålla, arbetsgivarens så kallade arbetsledningsrätt. Vilka situationer som omfattas av arbetsledningsrätten har kommit att utvecklas över tid, till stor del genom rättspraxis, lagar och avtal.¹

Religionsfriheten tillhör de grundläggande fri- och rättigheter och finns reglerade i Regeringsformen, en av Sveriges fyra grundlagar.² När det kommer till religionsfrihet i arbetslivet är det Diskrimineringslagen som är den lag i Sverige som reglerar en sådan situation.³

I en eventuell konflikt finns det alltså två parter att ta hänsyn till. Å ena sidan arbetsledningsrätten å andra sidan arbetstagarens religionsfrihet. När det uppstår en situation där en arbetstagares och en arbetsgivares intressen och rättigheter ställs mot varandra kan en konflikt komma att utvecklas och beroende på konkret situation väger den ena partens intresse och rätt över den andras.

I februari år 2010 kom en omtalad dom, det så kallade handskakningsfallet. Fallet behandlar en situation som har uppstått mellan en man som sökt en praktikplats och en kvinnlig företagsledare på det aktuella bolaget dit mannen ansökt. När mannen i fråga var på besök hos bolaget för att diskutera den eventuella praktikplatsen vägrade han att hälsa genom att ta i hand med den kvinnliga företagsledaren, med hänvisning till sin religiösa tro som han menade förbjöd honom att ta främmande kvinnor i hand. Situationen har kommit att leda till att mannen nekats rätt till ersättning från Försäkringskassan då det påstods vara mannens agerande som bidrog till att han inte fick praktikplatsen och att Arbetsförmedlingen därav avbrutit den arbetsmarknadsutbildning som mannen deltagit i, vilken tidigare berättigade honom ersättning.⁴ Fallet har avgjorts av Stockholms tingsrätt då det var en tvist mellan Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsförmedlingen och inget fall av arbetsrättslig karaktär och därför inte ett rättsfall som Arbetsdomstolen har behandlat. När det kommer till ämnet religionsfrihet på arbetsplatsen blir ändå domen intressant och sättet som det har resonerats på ger upphov till en del frågor kring religionsfrihet på

¹ Källström. Anställningsförhållandet, s. 189, 191.

² RF 2 kap, 1 § p.6.

³ Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap, 1 §.

⁴ T 7324-08

arbetsmarknaden. En liknande situation skulle dessutom med stor sannolikhet kunna uppstå mellan en arbetstagare eller arbetssökande och en arbetsgivare.

Religion eller annan trosuppfattning är ett brett område, vad religion innebär eller omfattar kan skilja sig mycket åt både mellan olika människor och mellan olika kulturer. Av den anledningen blir det kanske extra svårt i fall rörande religion att i en konflikt avgöra vad som är rätt eller fel eller snarare vems rättigheter som bör stå över den andras. Gränsen mellan arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens religionsfrihet och dessutom övriga arbetstagares rätt att inte ha en religion eller annan trosuppfattning är i många fall svår att urskilja. Handskagningsfallet som beskrivits ovan är en situation som skulle kunna uppstå på en arbetsplats, men hur ser det ut i övrigt? På vilka andra sätt kan det uppstå konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare där konflikten grundar sig i situationer med anledning av religionsfrihet och religionsutövning i någon form.

1.2 Syfte | Frågeställning

Syftet med denna uppsats är att ta reda på var gränsen går för att på olika sätt kunna uttrycka eller utöva religion på en arbetsplats, om det ens finns en sådan gräns. I vilken utsträckning har en arbetstagare möjlighet att använda sin religionsfrihet? Är det lättare att uttrycka sig på ett visst sätt och finns det några religiösa uttryck som ges mer utrymme och tolerans när det kommer till att låta en arbetstagare utöva sin tro? Mot bakgrund av att religion kan komma till uttryck på en mängd olika sätt och se olika ut i olika situationer, inom olika religioner samt för olika personer kommer jag i den här uppsatsen att undersöka situationen genom tre olika områden. Dessa anser jag definierar hur religion eller annan trosuppfattning vanligtvis tar sig till uttryck på arbetsplatser både inom Sverige och inom Europa. För att kunna komma fram till svar på mina frågor och för att kunna analysera dagens arbetsmarknad kommer jag att titta närmare på religionsutövning genom: att bära religiösa symboler, att vägra utföra specifika arbetsuppgifter samt frånvaro med anledning av religiösa högtider eller religiösa åtaganden. Jag anser att det här tre områdena ger en bred bild av vilka typer av konflikter som kan uppstå när det kommer till att uttrycka eller utöva en religion. De ger även en bra förståelse för vilken typ av diskriminering som kan förekomma och i vilken utsträckning en arbetsgivare har möjlighet att tolerera eller anpassa sin verksamhet efter den enskildes rätt att utöva och uttrycka sin religion. Syftet med uppsatsen har resulterat i följande frågeställningar:

1. I vilka situationer väger arbetsgivarens verksamhet och arbetsledningsrätt tyngre än arbetstagarens religionsfrihet och möjlighet att utöva religion inom ramen för dennes anställning?

2. Är det enklare för en arbetstagare att utöva sin religion på ett visst sätt i sin anställning och på sin arbetsplats?

1.3 Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa min uppsats till religionsfrihet och religionsutövning i arbetslivet, till situationer av arbetsrättslig karaktär som behandlar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och deras respektive rättigheter och friheter inom området för religionsfrihet och arbetsledningsrätt. Mot bakgrund av att religion är en individuell rättighet och att det finns både många olika typer av religioner men också olika sätt och behov att uttrycka och utöva religion har jag valt att avgränsa mina praktiska exempel till tre olika kategorier av uttryck och har således inte avgränsat mig till specifika religioner. Jag har inte valt att gå in på djupet och behandla olika typer av arbetsgivare, offentlig eller privat på olika sätt utan behandlat arbetsgivare på ett mer generellt plan. Jag har även valt att avgränsa de rättsfall som ligger till grund för en mer konkret beskrivning av hur religionsutövning kan komma till uttryck genom fall inom Sverige och Europa.

1.4 Metod och material

Jag har använt mig av rättsdogmatisk metod i min uppsats. Det är en juridisk metod där man genom att utgå ifrån gällande rätt kan arbeta med samt tolka rättskällorna för att få svar på den fråga eller den juridiska problematik som ämnas forska kring samt analyseras⁵. Den gällande rätten återfinns i rättskällorna och bildar den grund varpå argumentation tar sin utgångspunkt i för att sedan komma fram till en slutsats. I många fall kan själva lagstiftningen eller ett specifikt begrepp vara relativt kortfattat medan problematiken kring ämnet är mycket omfattande och därför får andra rättskällor som rättspraxis, förarbeten och litteratur en mycket betydande roll för tolkningen.⁶

Den arbetsrättsliga konflikten som den här uppsatsen grundar sig i rör religionsfrihet på arbetsplatsen och den situation som kan uppstå när en arbetsgivares och en arbetstagares intressen hamnar i konflikt med varandra, med utgångspunkt i just religionsfrihet. Religionsfriheten finns reglerad i lag både i Sverige och inom EU och det är i första hand där som jag har utgått ifrån för att kunna säkerställa vad som gäller i lagens mening när det kommer till rättigheter med anledning av religion. Lag är den av rättskällorna som står högst i den inbördes hierarkin och i och med det har störst betydelse, i tolkning och analys av en rättsfråga.⁷

I Sverige är antalet rättsfall inom arbetsrätt som har koppling till religion mycket begränsat och vad gäller prejudikat inom området finns det i dagsläget inget fall av arbetsrättslig karaktär som har avgjorts av Högsta domstolen. För att få en förståelse för vilka typer av konflikter som kan uppstå mellan arbetsgivare och arbetstagare med anledning av religion på olika sätt har jag valt att vända mig till Europadomstolen för att kunna se hur det förhåller sig på ett internationellt plan.

⁵ Lehrberg. Praktisk juridisk metod, s. 31-32.

⁶ Korling. Juridisk metodlära, s. 22.

⁷ Lehrberg. Praktisk juridisk metod, s. 106.

Utbudet av domar som har behandlats i Europadomstolen för de mänskliga rättigheterna är större än i Sverige och i Arbetsdomstolen och det har gett mig en möjlighet att identifiera de olika områden som jag har valt att avgränsa mig till genom denna uppsats. Jag är medveten om att Europadomstolens domar inte går att applicera rakt av på en enskild arbetsgivare eller arbetstagare men deras tolkning samt syn på religionsfrihet i arbetslivet blir ändå relevant. Det är rimligt att anta att även Arbetsdomstolen hade tagit del av tidigare domar eller i alla fall tagit del av resonemanget som förts i liknande fall inom ämnet även om domen kanske inte kan appliceras rakt av beroende på övriga omständigheter i given en situation. Slutligen vad gäller användandet av rättspraxis har jag även använt mig av de fall som ändå finns i Sverige i form av avgöranden från Arbetsdomstolen.

När det kommer till religion och trosuppfattning är det av förklarliga skäl ett ämne och begrepp som är svårt att definiera. I förarbeten till diskrimineringslagen finns ett visst material som jag har tagit del av för att kunna följa hur diskussionen har gått kring just svårigheterna med en definition. Hur avsaknaden av en definition inom området för religion kan påverka samt vad som ansetts ha varit av störst vikt att skydda med lagen.⁸ Något som karakteriserar svensk rätt är att förarbeten räknas som en del av rättskällorna och därför kan få en stor betydelse vid tolkningen av lagen.⁹

Slutligen har jag använt mig av litteratur för att kunna ge en heltäckande bild av situationen kring religion, religionsfrihet, religionsutövning, arbetsledningsrätt, och arbetsskyldighet samt andra relevanta delar som blir aktuella för min frågeställning. Återigen när det gäller religion, vad det är, vilken typ av religion det rör sig om och hur den kan komma till uttryck när någon utövar den, är omständigheterna mycket omfattande och svåra att definiera. Litteraturen och diskussion inom ämnet kan ge en tydligare bild av problematiken och de konflikter som kan uppstå. Rättsvetenskaplig doktrin räknas oftast som en av rättskällorna dock anses de ha lägre dignitet och hamnar långt ner i hierarkin av rättskällor. Den juridiska doktrinen ses mer som en viktig bidragande del till diskussionen inom ett ämne.¹⁰ Dock kan doktrin i vissa fall få en större betydelse till exempel genom att ha kritiserat en rättsutveckling eller genom att en gedigen skildring av gällande rätt har ägt rum och genom det ha kommit fram till nya perspektiv genom en analys som kan vara av stor vikt för domstolen att ta del av och utgå ifrån i diskussionen och själva avgörandet i en uppkommen situation.¹¹

⁸ Prop. 2002/03:65, s. 81-83.

⁹ Melander. Tolkning och tillämpning, s. 42.

¹⁰ Lehrberg. Praktisk juridisk metod, s. 205.

¹¹ Korling. Juridisk metodlära, s. 27, 35.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med att redogöra för gällande rätt vad gäller såväl arbetsgivarens som arbetstagarens rättigheter och skyldigheter i en situation och konflikt inom religionsfrihet och utövandet av religion inom ramen för en anställning och på en arbetsplats. Jag går igenom de olika lagar, konventioner, direktiv och andra riktlinjer och dokument som blir aktuella både från ett internationellt och ett nationellt perspektiv.

I kapitel tre presenteras en mer konkretiserad bild av verkligheten genom situationer som uppstått på arbetsplatser i Sverige och runt om i Europa där konflikten har haft sin utgångspunkt i en upplevd kränkning av arbetstagarens religionsfrihet. Kapitlet är till stor del uppbyggt av praxis från Arbetsdomstolen och Europadomstolen. Kapitlet är dessutom indelat i tre kategorier som omfattar tre olika typer av områden eller teman inom religionsutövning som i stor utsträckning är återkommande när det kommer till hur religion kan komma till uttryck. Uppsatsen avslutas med en analys av rättsläget med utgångspunkt i mina två frågeställningar samt en del om vidare mer djupgående studier och diskussion inom ämnet.

2. Gällande rätt

2.1 Religionsfrihet är en mänsklig rättighet

I Förenta nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 finns en mängd artiklar som beskriver människors lika värde och grundläggande rättigheter. Allteftersom har de mänskliga rättigheterna kommit att utvecklas och ett antal konventioner har tillkommit. Sverige har i egenskap av medlemsstat i FN anslutit sig till att följa de centrala konventionerna om mänskliga rättigheter. Tillsammans med övriga medlemsstater utgör konventionerna ett gemensamt ramverk för hur alla medlemsstater ska verka för att uppnå och upprätthålla de mänskliga rättigheterna.¹² I den allmänna förklaringen finns rätten till att inte utsättas för diskriminering och i artikel 18 finns specifikt angivet rätten till religion.

”Var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion och trosuppfattning och att, ensam eller i gemenskap med andra, offentligen eller enskilt, utöva sin religion eller trosuppfattning genom undervisning, andaktsutövning, gudstjänst och religiösa sedvänjor”¹³

2.2 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Efter andra världskrigets slut fanns det ett behov och en strävan av att utveckla ett forum för samarbete mellan länderna i Europa, framför allt för att förhindra att något liknande skulle kunna inträffa igen. Samarbetet skulle formars utifrån samt vila på de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Utifrån detta gemensamma mål bildades Europarådet vars stadgar undertecknades av tio stater, däribland Sverige, den 5 maj 1949. I Europarådet utarbetades sedan en konvention som byggde på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Genom den nya konventionen utformades regler för hur de olika staterna skulle tvingas upprätthålla och uppnå de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna inom sina respektive stater. Konventionen fick sedan namnet, Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Europakonventionen, och den trädde i kraft den 3 september 1953.¹⁴ Europakonventionen är likt FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna uppbyggd av en mängd olika artiklar som reglerar de olika fri- och rättigheterna mer ingående. Europakonventionen har även kommit att

¹² FN:s konventioner om mänskliga rättigheter.

¹³ FN:s allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, Artikel 18.

¹⁴ Danelius. Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, s. 17.

utvidgas med ett flertal tilläggsprotokoll.¹⁵ Artikel 9 i Europakonventionen reglerar tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet.

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

2. Friheten att utöva sin religion eller tro får endast underkastas sådana inskränkningar som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter”¹⁶

I Europakonventionen artikel 14 återfinns ett förbud mot diskriminering

”Åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i denna konvention skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.”¹⁷

För att kontrollera att staterna efterföljer sina skyldigheter i enighet med Europakonventionen ansvarar idag Europadomstolen ensam över den internationella övervakningen. Tidigare verkade två olika organ, Kommissionen och Europadomstolen för det arbetet men genom det elfte tilläggsprotokollet till konventionen är de alltså idag enbart Europadomstolen, dock i ny tappning, som sköter övervakningen av att staterna efterlever konventionen. I domstolen återfinns en domare från varje stat som undertecknat konventionen. Europadomstolen behandlar både mål i konflikt finns mellan stater, så kallade mellanstatliga mål samt enskilda klagomål.¹⁸ De enskilda klagomålen är de som upptar den största delen av Europadomstolens arbete. Innan ett fall prövas i Europadomstolen skall alla nationella rättsmedel vara helt uttömda och att överklaga till Europadomstolen ska ses som ett sista alternativ.¹⁹

Hur Europakonventionen tolkas kan komma att skilja sig åt en hel del. Konventionen är formulerad i relativt generella och omfattande termer och det mest relevanta när det kommer till just tolkningen av dess olika artiklar och protokoll är att konventionen ska läsas som en helhet. Den tolkning som görs får alltså inte strida mot någon annan av konventionens artiklar eller tilläggsprotokoll. En annan viktig del när det kommer till Europakonventionen och dess tolkning är att den ska tolkas ”i ljuset av samhällsutvecklingen och förändringar i rättsuppfattningen i konventionsstaterna”.²⁰ Av den anledningen har Europakonventionens förarbeten inte lika stor betydelse som förarbeten annars

¹⁵ Danelius. Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, s. 18.

¹⁶ EKMR, Artikel 9.

¹⁷ EKMR, Artikel 14.

¹⁸ Danelius. Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, s. 22.

¹⁹ Ibid, s. 24, 28.

²⁰ SOU 2010:87, s. 142.

kan ha, som till exempel när det gäller Sverige och vårt nationella rättssystem.²¹ Genom tidigare processer i Europadomstolen har det framkommit ett antal praxis i frågan om hur konventionen ska tolkas, proportionalitetsprincipen är en av dem. Proportionalitetsprincipen belyser vikten av att alla eventuella inskränkningar som kan tänkas utövas mot den enskildes fri- och rättigheter måste stå i proportion med det intresse som den specifika åtgärden har till uppgift att uppnå.²² När det kommer till inskränkningar i tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet, artikel 9 i konventionen, kan det vara befogat med vissa inskränkningar som kan upplevas som en kränkning av den enskildas fri- och rättigheter men där anledningen till åtgärden anses som ”nödvändigt för att skydda vissa viktiga intressen”²³. För att kunna göra en bedömning av vad som anses som nödvändigt behöver åtgärden och den kränkning den kan medföra för individen stå i proportion med det intresse som är i behov av att skyddas och som är anledningen till den uppkomna situationen.²⁴ Det finns även reglerat direkt i Europakonventionen artikel 9 att det endast är när inskränkningar finns föreskrivna i lag eller har ett allmänt intresse att skydda som de är befogade.²⁵ Viktigt att notera är att det inskränkningar och begränsningar som åsyftas enbart syftar till delen för utövandet av religion och inte själva religionsfriheten i sig, vilket har ett absolut skydd, en rättighet som inte kan inskränkas genom annan lag.²⁶

2.2.1 Europakonventionens förbindelser med Sveriges nationella rättssystem

Det är Sverige som konventionsstat, som ingått i samt undertecknat att efterfölja Europakonventionen och därför Sverige som stat som i första hand bär ansvaret för att ingen ska få sina, i konventionen reglerade, mänskliga fri- och rättigheter kränkta. Europakonventionen reglerar således i första hand förhållandet mellan stat och individ men frågan angående om konventionen även sträcker sig, eller bör sträcka sig till att reglera förhållanden även mellan privata aktörer är omdiskuterad och inte helt fastställd, Europadomstolen har dessutom behandlat fall även inom privat sektor. Att Europakonventionen i alla fall är att betrakta som god sed på arbetsmarknaden är ett faktum.²⁷ Hur de olika staterna har valt att hantera konventionen inom respektive inhemskt rättssystem skiljer sig åt. I Sverige tillsammans med de övriga nordiska länderna gäller konventionen som

²¹ SOU 2010:87, s. 141, 142.

²² SOU 2010:87 s. 148.

²³ EKMR, Artikel 9 p.2.

²⁴ Danelius. Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, s. 53.

²⁵ EKMR, Artikel 9 p.2.

²⁶ Fahlbeck. Bed och arbeta, s. 28.

²⁷ Ibid, s. 168-170.

lag.²⁸ År 1953 ratificerade Sverige Europakonventionen men det var inte förrän den 1 januari 1995 som lagen trädde i kraft.²⁹

2.3 Religionsfrihet ur ett EU-rättsligt perspektiv

Sverige omfattas i egenskap av medlemsstat i EU av EU-lagstiftningen. Stora delar av EU:s lagstiftning är direkt bindande för Sverige och den är överordnad svensk rätt. Om det uppstår en konflikt mellan nationell rätt och EU-rätten har EU-lagstiftningen alltså företräde framför Sveriges lagar.³⁰ EU-lagstiftningen är omfattande men grundar sig i två stora fördrag, Unionsfördraget (FEU) och Funktionsfördraget (FEUF). Tillsammans med rättighetslistan, EU:s stadga, utgör de tre stommen för EU-lagstiftningen.³¹ EU:s grundläggande syfte är framför allt att verka för samt upprätthålla fred och arbeta för att skapa en samhörighet mellan såväl medlemsstaterna som dess medborgare. I Unionsfördraget har de mest grundläggande rättigheterna och värdegrunderna fastställts, däribland vikten av jämlikhet, respekt för de mänskliga rättigheterna samt icke-diskriminering.³² I unionsfördraget finns också bestämmelser kring strukturen för unionen samt dess mål och grundprinciper. Utöver det finns också gemensamma bestämmelser för utrikes- och säkerhetspolitik inom EU.³³ Funktionsfördraget är både mer omfattande och detaljerat, det behandlar EU:s verksamhet på ett mer djupgående plan. Här finns bland annat bestämmelser om EU:s befogenheter, valutapolitik, EU:s budget samt handelspolitik reglerat.³⁴ Det är även i funktionsfördraget som ett förbud mot diskriminering på grund av religion återfinns.

”1. Utan att det påverkar tillämpningen av de övriga bestämmelserna i fördragen och inom ramen för de befogenheter som fördragen ger unionen, kan rådet genom enhälligt beslut i enlighet med ett särskilt lagstiftningsförfarande och efter Europaparlamentets godkännande vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

2. Med avvikelse från punkt 1 får Europaparlamentet och rådet, i syfte att stödja de åtgärder som medlemsstaterna vidtar för att bidra till att förverkliga målen i punkt 1, i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet anta de grundläggande principerna för stimulansåtgärder på unionsnivå, som dock inte får omfatta någon harmonisering av medlemsstaternas lagar eller andra författningar”³⁵

Rättighetsstadgan, EU:s stadga, om de grundläggande rättigheterna är den tredje stora grundstenen inom unionen. Den innehåller såväl rättigheter som principer

²⁸ Danelius. Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, s. 36.

²⁹ Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

³⁰ Bernitz. Europarättens grunder, s. 19.

³¹ Ibid, s. 33.

³² FEU, Artikel 2.

³³ Bernitz. Europarättens grunder, s. 48.

³⁴ Ibid, s. 48.

³⁵ FEUF, Artikel 19 (f.d. artikel 13 FEG).

som ska tas hänsyn till. Även i rättighetsstadgan finns fastställt ett skydd för tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet.

”1. Var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion eller övertygelse och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller övertygelse genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer”³⁶

Vidare finns i rättighetsstadgan även en artikel som fastställer rätten att inte utsättas för diskriminering.

”1. All diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ska vara förbjuden.

2. Inom tillämpningsområdet för fördragen, och utan att det påverkar tillämpningen av någon särskild bestämmelse i dem, ska all diskriminering på grund av nationalitet vara förbjuden”³⁷

Rättighetsstadgan riktar sig mot EU:s institutioner och medlemsstater, den är avsedd att användas samt tas i beaktande av respektive medlemsstats domstolar i de fall de är skyldiga att tillämpa unionsrätten.³⁸ Unionsfördraget, funktionsfördraget och rättighetsstadgan utgör tillsammans med tillhörande protokoll samt anslutningsfördrag den så kallade primärrätten inom EU.³⁹

EU-domstolen är den instans som övervakar att EU-lagstiftningen efterföljs. Medlemsländerna har möjlighet (högst dömande instans i ett land har en skyldighet) att hänskjuta mål till EU-domstolen som i sin tur gör ett förhandsavgörande. Domstolens uppgift är att avgöra hur målet, eller det omtvistade problemet, ska tolkas i enighet med EU-rätten. Domstolen ger alltså ett utlåtande och inte en dom i frågan, målet går sedan tillbaka till den nationella domstolen som då är skyldiga att förhålla sig till vad EU-domstolen har kommit fram till vad gäller tolkningen av lagstiftningen.⁴⁰ Grundtanken med systemet av förhandsavgöranden är att uppnå en så likartad situation och tolkning som möjligt för alla medlemsländer när det kommer till den gemensamma EU-lagstiftningen.⁴¹ Kritik har riktats mot Svenska domstolar angående att de i låg utsträckning anses har valt att låta EU-domstolen utföra förhandsavgöranden. Diskriminering inom arbetsrätt är ett av de områden där det i låg utsträckning har inhämtas avgöranden från EU-domstolen.⁴²

³⁶ Rättighetsstadgan, Artikel 10 p.1.

³⁷ Rättighetsstadgan, Artikel 21.

³⁸ Bernitz. Europarättens grunder, s. 145.

³⁹ Ibid, s. 178.

⁴⁰ Nyström. EU och Arbetsrätten, s. 43.

⁴¹ Bernitz. Europarättens grunder, s. 222.

⁴² Nyström. EU och Arbetsrätten, s. 45.

EU-lagstiftningen inom området för likabehandling och icke-diskriminering har utvecklats och utvidgats över tid. Till en början omfattade skyddet enbart diskriminering på grund av nationalitet, lönediskriminering samt likabehandling mellan kvinnor och män. Idag är skyddet för diskriminering mer långtgående och omfattar fler områden utöver nationalitet och kön, däribland ett skydd för diskriminering på grund av religion eller annan övertygelse.⁴³ I november år 2000 antogs arbetslivsdirektivet, ett direktiv som behandlar en allmän ram för likabehandling samt hur diskriminering ska motarbetas, inom detta direktiv omfattas ett skydd mot diskriminering för grunden religion och övertygelse.⁴⁴

Vikten av demokrati och de mänskliga rättigheterna är något som är återkommande och framträdande inom EU-rätten, genom dess fördrag och stadga samt som en viktig grund till hela EU:s bildande.⁴⁵ I och med Lissabonfördraget och det förändrade omständigheter som fördraget medfört är dessutom tanken att EU ska ansluta sig till Europakonventionen.⁴⁶

2.4 Negativ religionsfrihet

Samtidigt som rätten till religionsfrihet finns lagstadgad i ett flertal lagar, direktiv och förordningar regleras även rätten att inte ha någon religion eller annan trosuppfattning, en så kallad negativ religionsfrihet. Den negativa religionsfriheten omfattar också en rättighet till att inte behöva påverkas och utsättas för andra människors tro, övertygelse eller religionsutövning.⁴⁷

2.5 Sveriges diskrimineringslagstiftning

Att dagens svenska diskrimineringslagstiftning ser ut som den gör är ett resultat av EU-lagstiftningen inom området för diskriminering. Diskrimineringslagen är uppbyggt på ett sett som speglar EU-rätten och har utvecklats allt eftersom i takt av att EU har förändrat och utvidgat skyddet för diskriminering.⁴⁸

1979 års jämställdhetslag var Sveriges första diskrimineringslag, den fokuserade på kvinnor och mäns lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Under åren har lagen kommit att ändrats och omarbetats ett flertal gånger och även andra diskrimineringslagar har trätt i kraft. Det var först år 1999 som ett skydd mot diskriminering på grund av religion eller annan trosuppfattning infördes i lag.⁴⁹ Den 1 januari 2009 ersatte dagens diskrimineringslag sju tidigare diskrimineringslagar. Den nuvarande lagen innehåller flera bestämmelser från de

⁴³ Nyström. EU och Arbetsrätten, s. 167.

⁴⁴ Rådets direktiv 2000/78/EG.

⁴⁵ Ibid, s. 34.

⁴⁶ Ibid, s. 114.

⁴⁷ Fahlbeck. Bed och arbeta, s. 145.

⁴⁸ Fransson. Diskrimineringslagen en kommentar, s. 34.

⁴⁹ Flemström. Diskrimineringslagen, s. 21.

tidigare lagarna men även ett flertal nya delar som inte fanns reglerat i lag sedan tidigare. Detta medför att man måste vara uppmärksam när man tolkar de äldre förarbetena då vissa fortfarande gäller och har betydelse trots att en ny lag tillkommit men samtidigt inte är förarbeten specifikt till den nuvarande lagstiftningen.⁵⁰ Syftet med lagen är att:

”motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.⁵¹

I lagens 1 kap 5 § återfinns sex av de sju diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Även om religion eller annan trosuppfattning är en av diskrimineringsgrunderna som skyddas genom diskrimineringslagen har det beslutats att det inte ska definieras mer ingående i lagen.⁵²

2.5.1 Begreppet diskriminering

Begreppet diskriminering omfattar följande situationer; direkt eller indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier med anknytning till en eller flera av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier samt instruktioner om att diskriminera.⁵³ Direkt diskriminering innebär:

*”att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”*⁵⁴

För att en situation enligt lag ska anses vara direkt diskriminerande måste alltså de tre kriterierna missgynnande, jämförelse och orsakssamband vara uppfyllt. Med missgynnande menas i princip alla tillfällen då en person, som omfattas av lagen, har försatts i en sämre position eller på något annat sätt tagit skada i en specifik situation till följd av ett medvetet agerande.⁵⁵ EU-domstolen har i ett rättsfall från 2008 behandlat frågan om det verkligen behöver vara en faktiskt individ som har blivit missgynnad eller om det kan röra sig om diskriminering även i fall där ingen person har blivit specifikt utsatt. EU-domstolen kom fram till att det kan vara diskriminering även om ingen enskild individ har blivit missgynnad. I det specifika fallet rörde det sig om ett uttalande som en arbetsgivare gjort angående att de inte ville anställa personer av ett visst ursprung. EU-domstolen gjorde tolkningen att det inte var i enighet med direktiv 2000/43 om principen om

⁵⁰ Flemström. Diskrimineringslagen, s. 29.

⁵¹ Diskrimineringslag (2008:567) 1:1.

⁵² Prop 2007/08:95 s. 120.

⁵³ Diskrimineringslag (2008:567) 1:4.

⁵⁴ Diskrimineringslag (2008:567) 1:4 p. 1.

⁵⁵ Fransson. Diskrimineringslagen en kommentar, s. 71.

likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung vars uppgift bland annat är att främja en integrerad arbetsmarknad samt att det visst rörde sig om diskriminering.⁵⁶ I och med EU-domstolens tolkning i frågan har begreppet direkt diskriminering fått ett utökat skyddsområde. Dock finns det i den svenska lagstiftningen, 2008 års diskrimineringslag, enbart reglerat de fall då en identifierbar person har blivit utsatt och missgynnats i någon form.⁵⁷

Jämförelse eller som det står i lagen, jämförbar situation, är nästa rekvisit som ska vara uppfyllt för att en situation ska falla under direkt diskriminering. Med jämförbar situation menas att den individ som anser sig vara diskriminerad jämförs med hur en faktiskt eller hypotetisk person i en liknande situation behandlas, har behandlats eller ska ha behandlats. Efter att jämförelse gjorts gäller det att bedöma om det funnits en skillnad i behandlingen mellan de berörda parterna och om så är fallet kan det röra sig om diskriminering.⁵⁸ Det tredje och sista rekvisitet att undersöka i en påstådd situation av direkt diskriminering är orsakssamband. Det behöver alltså finnas ett samband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna. För att det ska röra sig om giltigt orsakssamband behöver den som pekas ut som den som har diskriminerat ha kännedom om den aktuella diskrimineringsgrunden som den missgynnande individen hävdar är den framkallande faktorn i fallet.⁵⁹

När det kommer till religion eller annan trosuppfattning på arbetsplatsen är ett vanligtvis återkommande scenario att ett krav eller ett förbud av något slag på ett eller annat sätt hamnar i konflikt med en arbetstagares tro eller religionsutövande. Genom att upprätta och använda sig utav ett kriterium, en bestämmelse eller annat typ av tillvägagångssätt, som kan uppfattas som neutralt, men som ändå kan komma att missgynna någon som faller under de sju diskrimineringsgrunderna kan det göra att man gör sig skyldig till indirekt diskriminering. Liksom direkt diskriminering finns även här tre kriterier som ska vara uppfyllda för att det ska falla under indirekt diskriminering.⁶⁰ De tre är missgynnande, jämförelse och intresseavvägning. Med missgynnande gäller samma som vid direkt diskriminering, en individ ska, till resultat av kriteriet, på något sätt ha kränkts eller behandlats illa på grund av dennes samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Jämförelsen, som måste vara faktiskt och inte hypotetiskt, görs med utgångspunkt i det uppsatta kriteriet mellan den utsatta, eller den grupp denne tillhör och en annan person eller grupp som uppfyller kriteriet. Jämförelsen fokuserar sedan på skillnaden som eventuellt uppstår mellan den eller de personer som ingår i jämförelsen. Om den ena personen eller gruppen

⁵⁶ Mål C-54/07.

⁵⁷ Fransson. Diskrimineringslagen en kommentar, s. 71-72.

⁵⁸ Flemström. Diskrimineringslagen, s. 44-45.

⁵⁹ Fransson. Diskrimineringslagen en kommentar, s. 78-79.

⁶⁰ Diskrimineringslag (2008:567) 1:4 p.2.

har svårare att uppnå kriteriet och på så sätt missgynnas mer än den eller de i den andra gruppen kan det röra sig om ett fall av indirekt diskriminering.⁶¹

I vissa fall kan ett visst kriterium en bestämmelse eller ett visst förfaringsätt vara berättigat och för att komma fram till om det ska godkännas eller inte måste det ske en intresseavvägning, som alltså är det tredje rekvisitet för att uppfylla indirekt diskriminering. De görs då en avvägning mellan skadan för den missgynnade gentemot vilket syfte kriteriet, bestämmelsen eller tillvägagångssättet som satts upp har och vad tanken med det är att uppnå.⁶²

När det kommer till bevisning i fall av diskriminering är den delad mellan parterna. Den som påstår sig ha blivit diskriminerad ska kunna visa på att så är fallet. Det är sedan upp till den som står anklagad att bevisa att diskriminering inte har ägt rum.⁶³

2.5.2 Diskrimineringsgrunden religion

Ett skydd mot brott med anledning av en persons religion eller tro fanns lagstadgat redan år 1948, då i lagen (1948:448) om ändring i strafflagen. Inom området för diskriminering har skyddet funnits lagstadgat sedan 1986, i 1986 års lag mot etnisk diskriminering. Det har sedan förts vidare i nya lagar, 1994 års lag och 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Grunden religion har tidigare sammanslagits med etnisk diskriminering med anledning av den nära koppling som de båda grunderna ofta har till varandra. En kränkning av någon på grund av dennes religion eller annan trosuppfattning omfattar i många fall även etnisk diskriminering i någon form.⁶⁴ I propositionen 2002/03: 65 föreslås att grunden religion eller annan trosuppfattning blir en egen diskrimineringsgrund och alltså inte bara är en del av etnisk diskriminering som tidigare, vilket det också blir i och med lag (2003:307) om förbud mot diskriminering samt i lagändringen i ovan nämnda lagar (etnisk diskriminering). I samma proposition som ovan har diskussion angående definitionen av just religion diskuterats samt vilket uttryck som bör användas för att omfatta både religion och den övertygelse som också ska skyddas men som inte direkt faller inom en viss religion (men som har en nära koppling till religion). En av anledningarna till att det finns delade uppfattningar i frågan kring vilket uttryck och definition som ska användas är bland annat för att skyddet inte ska kunna misstolkas. Det skulle kunna leda till att vissa intressen skyddas som inte lagen är till för att skydda. Som exempel nämns vikten av att inte diskrimineringsgrunden ska kunna tolkas som att den skyddar någon med en rasistisk övertygelse. Regeringen valde slutligen att förslå uttrycket ”religion eller annan trosuppfattning” istället för det tidigare uttrycket trosbekännelse just för att de

⁶¹ Flemström. Diskrimineringslagen, s. 50.

⁶² Fransson. Diskrimineringslagen en kommentar, s. 85-86.

⁶³ Diskrimineringslag (2008:567) 6:3.

⁶⁴ Prop. 2002/03:65 s. 81.

ansåg att det visade på att det ska tolkas som en nära koppling till religion. Vidare ansåg regeringen att ingen tydligare definition av begreppet religion eller annan trosuppfattning var att rekommendera utan att det likt tidigare definieras och stöds genom rättspraxis. En definition skulle kunna leda till att diskrimineringsgrunden misstolkas eller att den tolkas på sätt som inte är korrekt. Buddhism, ateism och agnosticism tas upp som exempel på livsåskådningar som typiskt sätt omfattas av "eller annan trosuppfattning" då de har en nära koppling till religion i sin jämförelse.⁶⁵ I och med sammanslagningen av ett flertal tidigare jämställdhets- och likabehandlingslagar samt diskrimineringslagar till den nuvarande diskrimineringslagen, diskrimineringslag (2008:567), finns området religion eller annan trosuppfattning diskuterad i ytterligare förarbeten. I proposition 2007/08:95 är regeringens bedömning att låta grunden religion eller annan trosuppfattning förbi odefinierad samt att den förs över i den nya lagen, diskrimineringslag (2008:567), utan någon förändring. I diskussionen som föranlett resultatet har frågan lyfts angående gränsdragningen mellan vad som faller inom religion eller annan trosuppfattning och vad som anses vara uttryck för en kultur och tradition. Med tanke på att de ofta går in i varandra eller att till exempel kulturella uttryck kan ha sin grund i en viss religion ansåg regeringen att det inte gick att peka på en konkret gränsdragning och ansåg därför att ingen tydligare definition därför var berättigad. Likt tidigare förarbeten poängteras återigen den nära koppling som religion eller annan trosuppfattning har till etnicitet och att de båda diskrimineringsgrunderna kompletterar varandra och tillsammans utgör ett heltäckande skydd.⁶⁶

2.6 Arbetsledningsrätt och arbetstagares arbetskyldighet

I egenskap av arbetsgivare medföljer en relativt omfattande grad av arbetsledningsrätt, en rättighet för arbetsgivaren att fritt bedriva sin verksamhet, eller fritt leda och fördela samt fritt anta och avskeda, som det kallas. Det är ett förhållningssätt som sträcker sig långt tillbaka men som fortfarande spelar en central roll i arbetsrätten som den ser ut idag. Det är ett förhållningssätt som utvecklades i och med framväxten av fackföreningar i början av 1900-talet och införandet av kollektivavtal. Genom den så kallade Decemberkompromissen skapades en överenskommelse mellan SAF och LO om arbetsledningsrätten samt arbetstagares rätt att organisera sig och förhandla om anställningsvillkor. En överenskommelse som alltså lever kvar än idag och har kommit att kallas arbetsgivarens §32-befogenheter.⁶⁷

Det finns dock en hel del begränsningar och inskränkningar i arbetsledningsrätten, vilka har vuxit fram genom avtal, lagar och praxis. När man pratar om arbetsledningsrätt och var gränsen går för vad som omfattas eller inte av denna

⁶⁵ Prop. 2002/03:65 s. 81-83.

⁶⁶ Prop. 2007/08:95 s. 121-122.

⁶⁷ Bylund. Arbetsrätt i praktiken, s. 16.

rättighet brukar man prata om ramen för anställningen.⁶⁸ Ett exempel på och en väsentlig del av arbetsledningsrätten är arbetsgivarens rätt att omplacera anställda, den är dock begränsad av ramarna för den anställdas arbetskyldighet.⁶⁹ Beroende på situation kan alltså en åtgärd eller händelse falla inom eller utanför ramen för anställningen och på så sätt blir arbetsgivarens agerande antingen en befogad handling eller inte.

En arbetstagare har som skyldighet att utföra det arbete som denne har åtagit sig i samband med anställning och anställningsavtal i ersättning mot lön. Dock kan arbetsuppgifter, arbetssätt och verksamheten i stort komma att förändras under tid och i och med det också arbetsuppgifter.⁷⁰ Vad som tidigare nämnts som arbetsledningsrätt och ramarna för anställningen reglerar samtidigt en arbetstagares arbetskyldighet och ramarna för hur omfattande den är för en anställd. Det finns ingen lagreglering som definierar arbetskyldigheten och likt arbetsledningsrätten kan det vara svårt att sätta en gräns att förhålla sig till och för varje fall måste därför göras en enskild bedömning. Vanligtvis brukar man göra skillnad mellan om arbetsgivarens beslut medför en varaktig och bestående förändring för den anställda eller om en viss handling från arbetsgivarens sida enbart rör sig om en tillfällig förändring och ett inte allt för stort ingripande för arbetstagaren. Inom ramen för arbetskyldigheten blir alltså de fall där arbetsgivaren har rätt att omplacera eller på andra sätt justera och förändra villkoren för den anställda. Arbetsvägran är en relativt vanligt uppkommande situation där rättspraxis har fastslagit att det är att betrakta som allvarligt och kan komma att leda till saklig grund för uppsägning eller avsked.⁷¹

⁶⁸ Källström. Anställningsförhållandet, s. 191.

⁶⁹ Glavå. Arbetsrätt, s. 674.

⁷⁰ Ibid, s. 583.

⁷¹ Källström. Anställningsförhållandet, s. 215-216.

3. Religionsutövning på arbetsplatsen

När det kommer till praxis gällande religion eller annan trosuppfattning, där tvisten rör diskriminering eller kränkning av en arbetstagares religionsfrihet är utbudet i Sverige och inom EU ganska tunt. I Sverige och i Arbetsdomstolen finns endast ett fåtal domar med en koppling till religion. För att kunna få en bredare och tydligare bild av vad det innebär att utöva eller uttrycka religion på en arbetsplats och för att kunna visa på vilka typer av konflikter eller sammandrabbningar som kan komma att bli aktuella när intressen ställs mot varandra har jag valt att vända mig till Europadomstolen, där situationer som ovan har behandlats ett flertal gånger. Efter att ha tagit del av internationella såväl som svenska rättspraxis inom området för religionsfrihet och kränkning av denna rättighet har jag valt att lyfta fram tre områden som jag anser definierar den bredd av religionsutövning som uppkommer på arbetsplatser och där konflikt uppstår mellan arbetsgivare och eller med verksamheten och arbetstagaren. Att bära religiösa symboler, att vägra utföra specifika arbetsuppgifter samt frånvaro med anledning av religiösa högtider eller religiösa åtaganden är de tre områden som kommer att presenteras nedan med utgångspunkt i rättspraxis från Arbetsdomstolen och Europadomstolen för mänskliga rättigheter.

3.1 Att bära religiösa symboler

Det är vanligt att en arbetsgivare väljer att använda sig av klädkoder på arbetsplatsen och när de anställda utför sina yrken. Det kan röra sig om olika slags uniformer, en vilja att ge ett enhetligt intryck eller som ett sätt att göra det tydligt vilka som faktiskt arbetar på ett visst ställe. Den bakomliggande anledningen kan skilja sig åt men det kan vara av hälsoskäl, av säkerhetsskäl eller andra orsaker som ligger till grund för valet av klädkoder. Kravet på klädkod behöver inte alltid omfatta enbart själva klädseln eller en uniform, utan det kan röra sig om att smycken, huvudbonader eller andra symboler av olika slag inte är tillåtna eller om så, ska följa vissa regleringar om utförande. Just när det gäller religion och att manifesteras sin tro är det vanligt att det sker i samband med, eller genom synliga religiösa symboler. Vanligtvis rör det sig om slöja, turban eller andra typer av huvudbonader. Smycken, halsband eller armband är också vanliga uttryck för att manifesteras och tydligt visa sitt tillhörande av en viss religion. Att införa ett klädkrav för sina anställda är just den typ av krav eller förbud som typiskt sätt skulle kunna medföra en situation av indirekt diskriminering för religiösa

personer. Eftersom att det är ett krav som typiskt sätt medför att personer med en viss religion som i och med sin tro kan anse sig själva behöva bära religiösa symboler som ett led i att följa sin tro, då kan komma att missgynnas av ett sådant krav. Om kravet har ett syfte som genom upprättandet och användandet av kravet går att uppnå, kan kravet vara berättigat. Det är också ofta här som själva konflikten uppstår och som åsikterna går isär, en anställd upplever sin religionsfrihet vara kränkt medan arbetsgivaren anser sig ha skäl för att ha inrättat ett krav gällande religiösa symboler och dess användande eller icke användande på arbetsplatsen och i det specifika yrket.⁷²

Huvudbonad, eller närmare bestämt en turban är orsaken till en uppmärksammas dom från Sverige och Arbetsdomstolen. Det så kallade turbanfallet är en gammal dom från 1986 och tvisten i fråga gör gällande det faktum angående om kommunen har haft saklig grund för uppsägning av en spårvagnsförare som av religiösa skäl velat bära turban tillsammans med sin uniform och på grund av det har förflyttats till annat arbete mot sin vilja. Till följd av förflyttningen, som han ansåg var felaktig, har han inte infunnit sig på sin arbetsplats och har i förlängningen därför blivit uppsagd. För Arbetsdomstolen blir det mer en fråga om arbetsskyldighet och om förflyttningen är inom ramen för hans anställning eller inte. Domstolen kom fram till att kommunen hade rätt att omplacera spårvagnsföraren och denne hade därför en skyldighet att infinna sig och utföra arbetet på sin nya position i garaget. Domstolen ansåg därför att kommunen i fråga hade saklig grund för uppsägningen. Oavsett utgången i det här fallet har hela situationens uppkomst föranletts av att spårvagnsföraren blivit förflyttat mot sin vilja och i förlängningen uppsagd till följd av att han på grund av sin tro vägrat att bära rätt sorts uniform då han ville bära turban istället för skärm- eller båtmössa som var en del av den ordinarie uniformen för spårvagnsförare.⁷³

Trots delade meningar från parterna om vad som gäller i frågan, varför situationen har uppstått, omplaceringens varaktighet och så vidare, ansåg domstolen att det enbart var av intresse att utreda det faktum om arbetsgivaren var i god tro eller inte när han valde att göra omplaceringen av spårvagnsföraren. Fallet har därför kommit att bli vägledande i frågan om ramarna för anställningen och en arbetstagares arbetsskyldighet.⁷⁴

Tingsrätten var första instans för målet och där resonerade de lite annorlunda. De lade för det första en något större vikt vid själva anledningen, uniformen, än vad Arbetsdomstolen gjorde i målet. Kommunen menade att det fanns både rättsliga-, ordnings- och säkerhetsskäl för att bära rätt uniform. ”Kommunen kräver enhetlig klädsel, enär sådan ger ett allmänt prydligt intryck, gör det lättare för allmänheten att identifiera spårvägens personal samt stärker samhörigheten mellan de anställda

⁷² Vickers. Religious freedom, religious discrimination and the workplace, s. 158-159, 210.

⁷³ AD 1986:11

⁷⁴ Ibid.

inom spårvägen”.⁷⁵ Tingsrätten ansåg även att omplaceringen var felaktig och att spårvagnsförarens vägran att inte infinna sig på den nya arbetsplatsen inte var saklig grund för uppsägning. I det stora hela har dock religionsfrihet och bärandet av religiösa symboler inte diskuterats i någon större utsträckning i varken tingsrätt eller Arbetsdomstolen, trots att det var anledningen till att hela situationen uppstod.

Dahlab mot Schweiz är ett fall från Europadomstolen som har fått en stark ställning i debatten om huvudbonad, närmare bestämt slöja, på arbetsplatsen. Lucia Dahlab, en förskolelärare, har konverterat från katolik till islam och i samband med det börjat bära slöja av religiösa skäl i skolan där hon arbetar och när hon undervisar. Efter en tid ombads hon att sluta bära slöja i samband med hennes åtagande som anställd vilket hon ansåg var ett brott mot hennes rätt att manifesteras sin religion enligt Europakonventionen artikel 9. Domstolen kom dock fram till att syftet med att inte låta Dahlab bära slöja i samband med sina åtaganden som anställd väger tyngre än hennes religionsfrihet enligt artikel 9. Det som domstolen lade störst vikt på vid avgörandet var de unga elevernas rätt att inte påverkas och bli influerande på ett så tydligt sätt av en viss religion, definitivt inte i den åldern som de elever som hon undervisade var i då man ansåg att de var extra känsliga för just påverkan från en lärare, någon som kan bli en förebild och sätta tydliga exempel för eleverna. Domstolen lyfte dessutom den svåra avvägning som följer mellan det faktum att religionsfrihet och jämställdhet ställs mot varandra. Framförallt när det rör sig om kvinnor och bära eller inte bära slöja. Extra svårt blir det när kvinnan i fallet är just lärare och har till uppgift att lära ut bland annat vikten av respekt och jämställdhet till sina elever.⁷⁶

”Margin of appreciation” är ett ofta återkommande uttryck, i fall rörande inskränkningar av religionsfriheten. Det är en situation som har vuxit fram genom praxis från Europadomstolen där domstolen har gett stater en rätt att kunna göra vissa inskränkningar och ställa upp vissa krav som typiskt sett kränker en individs religionsfrihet, men där kravet har ett berättigat syfte. Just inom fall av religionsfrihet har det konstaterats att staterna har fått ett relativt brett utrymme för att använda just ”Margin of appreciation”.⁷⁷ ”Margin of appreciation” fick en avgörande roll i fallet ovan, Dahlab mot Schweiz, där domstolen ansåg att religionens påverkan på andra, i det här fallet hennes elever, var så pass övervägande och stark att kravet att hon inte skulle bära slöja var befogat. I samma mål gjorde även domstolen en intressant observation

⁷⁵ AD 1986:11

⁷⁶ Mål 42393/98

⁷⁷ Vickers. Religious freedom, religious discrimination and the workplace, s. 105.

”The Court further observes that in democratic societies, in which several religions coexist within one and the same population, it may be necessary to place restrictions on this freedom in order to reconcile the interests of the various groups and ensure that everyone’s beliefs are respected”⁷⁸

Ett tredje fall inom området för religiösa symboler är fallet Eweida och andra mot Storbritannien. Det är fyra mål som behandlas samtidigt där alla fyra målsäganden anser att de har fått sin religionsfrihet kränkt till följd av att de utövat sin rätt att manifesteras sin religion. För två av de inblandade rör det sig om deras rätt att synligt få bära religiösa symboler på arbetstid, mer specifikt rör det sig om halsband med ett kors. Nadia Eweida var vid den aktuella tidpunkten anställd på British Airways och alla i personalen hade en klädkod som det fanns krav att följa där religiösa symboler i form av halsband med kors inte var accepterat. Både turban och slöja, med vissa krav på utförande, var tillåtet att bära enligt British Airways. Eweida hade burit sitt kors under en längre tid men haft det dolt under sin uniform men ville vid en tidpunkt börja bära halsbandet synligt som ett sätt att uttrycka sin religion. Hon ombads då att ta av sig halsbandet för att det inte var tillåtet att bära den typen av religiösa symboler synligt under arbetstid. Eweida var till följd av sin vägran att följa företagets riktlinjer borta från arbetet en tid. Hon blev erbjuden en administrativ tjänst men tackade nej. Under tiden som hon var borta från arbetet infördes en ny policy på British Airways där kors och liknande religiösa symboler nu var tillåtet att bära synligt och Eweida fick tillbaka sin anställning och fortsatte med sitt arbete. Ändringen av klädkoden skedde i samband med att ett flertal artiklar publicerats med kritik mot British Airways angående den här frågan. Dock vägrades Eweida ersättning för den tid som hon inte hade arbetat och hon ansåg att hennes religionsfrihet hade blivit kränkt. Domstolen kom fram till att British Airways hade lagt för stor tyngd i sitt agerande. De nämnde bland annat det faktum att det rörde sig om en diskret symbol, ett litet kors, att andra religiösa symboler som slöja och turban redan var tillåtet samt att de i ett senare skede ändå infört att religiösa symboler av typen av ett halsband var tillåtet. Europadomstolen kom alltså fram till att de inhemska domstolarna i Storbritannien, inte i tillräcklig utsträckning tagit Eweidas rättigheter i enlighet med Europakonventionen i tillräcklig beaktning.⁷⁹

Den andra målsägande i den sammanslagna domen ovan är Shirley Chaplin, även hon kristen. Likt Eweida bar också hon ett kors runt halsen som ett uttryck för sin kristna tro. Hon arbetade på ett sjukhus som sjuksköterska och sjukhuset hade likt de flesta andra krav på specifik uniform baserad på riktlinjer från hälsovårdsdepartementet för alla anställda. Att bära halsband var till exempel inte tillåtet på grund av hälso- och skaderisken. När Chaplin inte fick tillåtelse att bära sitt kors samt också blivit omplacerad till en annan tjänst, ansåg hon sig vara diskriminerad på grund av sin religion. Domstolen menade att till skillnad från fallet med Eweida fanns det i Chaplin’s fall tillräckligt med bevis för att stärka

⁷⁸ Mål 42393/98

⁷⁹ Mål 48420/10

just hälso- och skaderisken som var anledningen till förbudet mot att bära smycken. Det rörde sig dessutom om alla typer av halsband och inte bara religiösa symboler. Diskriminering ansågs inte föreligga och kravet från sjukhusets sida föll inom deras utrymme av ”Margin of appreciation” och ansågs nödvändigt för att uppnå den demokratiska ordningen i samhället.⁸⁰ Helt i enighet med de tillåtna inskränkningar som får göras av religionsfriheten enligt Europakonventionen artikel 9 p.2.

I båda fallen har dock domstolen konstaterat att de båda kvinnorna bar sina kors som ett uttryck för sin religion, ett sätt för de att manifesteras sin tro och att det är någonting som domstolen anser ska väga tungt i avgörandet mellan de olika intressen som ställs mot varandra i en konflikt.⁸¹

3.2 Att vägra utföra specifika arbetsuppgifter

Ett annat område som kan leda till problem och som kan bli svårt att hantera på en arbetsplats och för en arbetsgivare är när en anställd av religiösa skäl inte kan utföra vissa specifika arbetsuppgifter med anledning av dennes religion. Det kan vara en uppgift, ett åtagande eller ett område som på något sätt hamnar i konflikt med vad den troende har möjlighet att utföra, hantera eller på något sätt beblanda sig med på grund av dennes religion eller övertygelse.⁸² I fall som dessa dyker ofta det faktum upp att en anställd frivilligt har ingått ett anställningsavtal genom att faktiskt tacka ja till en tjänst och samtidigt är fri att avsluta sin anställning. Avtalet reglerar vilka typer av arbetsuppgifter som anställningen innefattar, eller i alla fall ramen för en anställning. I och med inträdandet i en anställning kan alltså det åtagandet i sig innebära vissa begränsningar av den enskildes religionsfrihet beroende på vad det är för typ av arbete som det rör sig om samt vilken typ av tro eller religion som den personen har. Dessutom har praxis visat på att just denna frivillig-aspekt som det faktiskt innebär att anta en anställning kan få en avgörande roll i tolkningen av om brott mot religionsfriheten föreligger eller inte i ett visst fall.⁸³ Samtidigt finns det en balans som är viktigt att upprätthålla och ta ställning till mellan inskränkningar av en individs rättigheter och friheter genom en anställning och argumentet ”frivilligt kunna avsluta sin anställning”. För att det inte ska uppstå en situation där en individ behöver avtala bort sina rättigheter enligt konventionen har Europadomstolen uttalat sig i denna fråga. De menar att det inte är en absolut situation, att det inte i alla situationer går att hävda att den anställda är frivillig att sluta om det inte passar, utan det måste göras en avvägning för att se om det är en nödvändig inskränkning för ett berättigat syfte.⁸⁴

⁸⁰ Mål 59842/10

⁸¹ Ibid.

⁸² Fahlbeck. Bed och arbeta, s. 250.

⁸³ Ibid, s. 163.

⁸⁴ Vickers, Religious freedom, religious discrimination and the workplace s. 93.

I Sverige och i Arbetsdomstolen är som bekant utbudet av praxis inom området religion mycket litet men just inom det här området av arbetsvägran med anledning av religion finns det ett fall där den här problematiken har stått i fokus. I fallet ”aktiveraren” har det uppstått en situation på ett äldreboende där en av de anställda som ska ansvara för olika aktiviteter för de äldre, däribland aktiviteter i samband med våra olika högtider. Den anställde i fallet är Jehovas vittne och kan av den anledningen inte delta eller hantera arbetsuppgifter som har samband med högtider av hedniska förtecken. Den anställda fråntogs sina arbetsuppgifter och blev erbjuden andra tjänster med andra uppgifter men som hon av olika anledningar tackade nej till. Situationen har i förlängningen lett till att den anställde har avslutat sin anställning och domstolen har sedan behandlat det faktum om huruvida hon ska ha sagt upp sig själv eller om det skett en framtvingad uppsägning från arbetsgivarens sida. Den anställde anser sig ha blivit diskriminerad på grund av sin tro. Domstolen ansåg inte att den anställde hade blivit utsatt för diskriminering med anledning av att en annan hypotetisk jämförelseperson med största sannolikhet skulle ha behandlats på samma sätt. Vad gäller avskedandet ansåg domstolen dock att det inte ens fanns skäl för uppsägning och avskedandet ogillades därför.⁸⁵

I fallet Eweida och andra mot Storbritannien som nämnts ovan gällande bärande av synliga religiösa symboler var det en dom som var hopslagen av fyra olika fall. De andra två fallen berör situationer där de anställda inte har kunnat utföra specifika arbetsuppgifter med anledning av sin religion. Det anser att delar av arbetsuppgifterna som faller inom deras respektive ansvarsområde inte är förenliga att utföra med anledning av deras religion. Lillian Ladele är kristen och arbetade med att registrera födslar, äktenskap och dödsfall på en myndighet i London. Efter att samkönade äktenskap blev lagligt i England blev det beslutat att den myndighet där Ladele arbetade nu även skulle registrera personer som hade ingått samkönade äktenskap. Ladele vägrade att gå med på de nya förutsättningarna med hänvisning till sin religion. Hennes sätt att motsätta sig arbetet med att registrera samkönade äktenskap gick starkt emot organisationens jämställdhets- och mångfaldspolicy. Ladele ansåg sig själv ha blivit diskriminerad med anledning av sin tro och domstolen gjorde en prövning gällande indirekt diskriminering då kravet att alla som registrerade också skulle göra detsamma för samkönade äktenskap typiskt sätt skulle kunna vara diskriminerande för personer med en viss religion. Domstolen ansåg att intresset från myndighetens sida att uppnå den jämställdhets- och mångfaldspolicy de strävade efter var legitim samt att inget brott mot religionsfriheten hade ägt rum, detta trots att registrering av samkönade äktenskap var något som tillfördes Ladele's arbetsuppgifter efter att hon redan ingått anställningen, alltså inte de kontrakt som hon skrev på när hon började.⁸⁶

⁸⁵ AD 2005:21

⁸⁶ Mål 51671/10

Gary McFarlane var djupt troende kristen och han var den fjärde och sista målsägande i fallet Eweida och andra mot Storbritannien. McFarlane arbetade som rådgivare inom en organisation för äktenskapsrådgivning och sexterapi. McFarlane var medveten om att han skulle kunna hamna i situationer där de klienter som han arbetade med att hjälpa skulle kunna vara homosexuella, något som han ansåg sig ha svårt att hantera samt vara delaktig i med anledning av sin tro. Trots det antog han anställning och gick med på att ge rådgivning till alla som sökte sig till organisationen. Efter en tid uppstod dock problem och situationer där McFarlane trots allt menade att han inte kunde utföra det arbete som kom i konflikt med hans tro, alltså rådgivning för homosexuella par. Han var motsägelsefull och gav en del dubbla budskap vilket gjorde att arbetsgivaren tappade förtroende för honom. Hans agerande ledde till slut till att han blev av med sitt arbetet. Likt fallet Ladele ansåg domstolen även i detta fall att intresset av att arbeta för ett inkluderande och icke diskriminerande arbetssätt vägde tyngre och McFarlane's religionsfrihet fick därför ge vika för organisationens strävan för likabehandling och ett jämlikt bemötande av alla dess klienter.⁸⁷

3.3 Frånvaro med anledning av religiösa högtider och religiösa åtaganden

Att vara troende eller att leva efter en viss religion innebär för många att de aktivt utövar eller på något sätt manifesterar sin tro vid speciella tidpunkter eller på speciella platser. Det kan vara på olika dagar, under vissa perioder eller under vissa tider på dygnet. Av förklarliga skäl kan den typen av religiöst uttryck komma att hamna i konflikt med personens åtagande som anställd, vad gäller arbetsuppgifter och arbetsplats. Det finns riktlinjer och rekommendationer, bland annat från Europarådet att arbetsgivare ska arbeta för att främja religionsfriheten och i den mån det går att underlätta för en arbetstagare som önskar utöva eller uttrycka sin religion på olika sätt.⁸⁸ Även i diskrimineringslagen finns föreskrivet att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt ska verka för att de rättigheter och möjligheter som lagen avser att skydda ska kunna uppnås på arbetsplatsen.⁸⁹

Av fullt förståeliga skäl finns det dock flera fall där det kan bli svårt för en arbetsgivare att tillgodose den typen av önskemål, som viss religionsutövning kräver, beroende på vad för typ av arbetsplats och arbetsuppgifter det rör sig om. Likt området ovan, att vägra utföra specifika arbetsuppgifter, kan anställningsavtalet få en betydande eller avgörande roll även i fall som rör frånvaro med anledning av religiösa högtider och religiösa åtaganden.

Europadomstolen har behandlat en del fall gällande olika konflikter som uppkommit till följd av att det uppstått problem med just tider, scheman, dagar

⁸⁷ Mål 51671/10

⁸⁸ Recommendation 1999 p. 13 1b.

⁸⁹ Diskrimineringslag (2008:567) 3:1

och högtider som inte sammanfaller på ett sätt som fungerar för en anställd som utövar en viss religion. I fallet *Kosteski mot Makedonien* rör det sig om just firandet av högtider som inte sammanfaller med den ordinarie arbetsveckan. *Kosteski*, som enligt honom själv är troende muslim, jobbade på ett elektronikföretag i Makedonien och dök en dag inte upp på jobbet trots vetskapen om att ingen av de anställda hade tillåtelse att ta ledigt på grund av den tunga arbetsbelastningen som pågick under den aktuella tiden. Enligt *Kosteski* själv var anledningen till att han inte dök upp på jobbet att det rörde sig om firandet av en muslimsk högtid som han deltog i. I och med att han var borta utan att ha fått ledigheten beviljad blev påföljden löneavdrag i tre månaders tid. *Kosteski* hävdade då att hans religionsfrihet enligt Europakonventionen artikel 9 hade blivit kränkt. Domstolen ansåg inte att det var tillräckligt styrkt att deltagandet i den muslimska högtiden var den typen av manifestation som omfattas av artikel 9 i konventionen. Med tanke på att han bröt mot anställningsavtalet genom att vara borta från jobbet ansåg inte heller domstolen att inskränkningarna var i den omfattningen att de skulle ha brutit mot hans rättigheter.⁹⁰

Louise Stedman mot Storbritannien är ytterligare ett mål där just situationen med religiösa helgdagar har bidragit till en konflikt på arbetsplatsen. *Stedman* arbetade på en resebyrå och blev efter en tid ombedd att skriva under sitt nya anställningskontrakt där hon blev beordrad att arbeta även på söndagar i fortsättningen och inte enbart vardagar som hon gjort tidigare. Hon motsatte sig detta men hänvisning till att söndagar bland annat var en dag att ägna åt religionsutövning då hon var troende kristen. Hennes beteende och vägran av att infinna sig i de nya rutinerna ledde till att hennes anställning avslutades. Vad gäller diskriminering på grund av sin religion samt kränkning av hennes religionsfrihet ansåg domstolen att beslutet att hon fick sluta grundade sig i att hon vägrade att arbeta på söndagar och inte att det hade något med hennes tro att göra. En annan person i en liknande situation som av andra anledningar vägrat att arbeta under en viss dag hade behandlats på samma sätt. Domstolen konstaterade att manifestationen, att vägra arbeta söndagar, inte var av sådan art att den omfattas av Europakonventionen artikel 9 p.2. Den slutsatsen baserades på ett likande fall som domstolen behandlat tidigare. Tillslut menade domstolen att *Stedman* även hade möjlighet att säga upp sig om arbetet inte passade henne.⁹¹

Ahmad arbetade som lärare och var djupt troende muslim, i egenskap av det behöver han be varje fredag. Han arbetade på olika skolor varav han hade fått tillstånd från den ena att vara frånvarande en stund på fredagar för att be. På den andra skolan som han senare blev förflyttad till fick han inte samma tillåtelse att avvika från skolan och schemat under fredagar, ett tillstånd som han dessutom inte ansökte om när han började på den nya skolan. I och med att han inte hade tillåtelse att lämna arbetet för att be i moskén resulterade det i att han kom sent på

⁹⁰ Mål 55170/00

⁹¹ Mål 29107/95

fredagar till sin schemalagda lektion, en situation som inte kunde fortsätta. Han ansåg sig ha blivit tvingad att säga upp sig som lärare på grund av sin tro. Efter en lång överläggning och avvägande fram och tillbaka mellan de olika faktorer som spelar in, bland annat anställningskontraktet, potentiella åtgärder och vilka olika krav som religion ställer på anhängare och hur deras ritualer för fredagsböner ska gå till, kom domstolen fram till att inget brott mot Europakonventionen och artikel 9 har skett. Hans frånvaro ledde till att allvarliga svårigheter uppstod och ingripandet från skolans sida var befogat.⁹²

⁹² Mål 8160/78

4. Analys

4.1 I vilka situationer väger arbetsgivarens verksamhet och arbetsledningsrätt tyngre än arbetstagarens religionsfrihet och möjlighet att utöva religion inom ramen för dennes anställning?

Avsnittet ovan visar tydligt på att det finns en mängd olika sätt att utöva och uttrycka religion och att det på olika sätt kan hamna i konflikt med en anställning, en arbetsgivare eller en arbetsplats. Liknande typ av religiöst uttryck eller utövning kan även inom, vad som till synes sätt kan uppfattas som ett område, exempelvis synliga symboler, ändå skilja sig åt samt fungera mer eller mindre bra beroende på den specifika situation som råder i övrigt. Religionsfrihet och religionsutövning är mycket individuellt och det återspeglar sig i det material som jag har tagit del av. Det är svårt att urskilja ett tydligt mönster eller att kunna se liknelser och skillnader när det kommer till religionsfriheten och hur skyddet av den omsätts i praktiken. Tillsammans med att det, framför allt i Sverige, finns ett mycket begränsat antal praxis rörande religionsfrihet på arbetsplatsen gör att det inte går att dra för stora och uttömmande slutsatser av de få fall som faktiskt finns, något som jag anser är viktigt att ha med sig i analys av ämnet. Utöver detta ska dels Europakonventionen tolkas i dagens ljus, vilket gör att praxis från Europadomstolen kan få en mindre betydande roll om något annat sagts i ett senare skede samt att Europadomstolen behandlar fall från olika länder och i och med det tar del av olika rättssystem. Trots detta finns det en del intressanta aspekter vad gäller gränsen mellan arbetsgivarens och arbetstagarens olika intressen i frågan.

Utifrån de fall som jag har tittat på kan jag konstatera att arbetsgivarens intresse och möjlighet att styra verksamheten, arbetsledningsrätten, sträcker sig långt och är i vissa fall mycket omfattande. I de allra flesta fall och situationer när det kommer till religionsfrihet och religionsutövning får en individs rättighet ge vika för verksamhetens intresse. Det finns även skillnader i hur stor utsträckning som det har gjorts en utredning kring den bakomliggande anledningen till att ett visst förbud eller liknande har införts. Även vad gäller den bakomliggande anledningen till att en anställd inte kan utöva sin religion på det sätt som denne önskar skiljer sig från att vara mer eller mindre tydlig mellan fallen. Det är svårt att urskilja att en viss typ av verksamhet eller arbetsgivare aldrig tillåter religionsutövning eller att, tvärtom, en viss arbetsgivare eller viss typ av verksamhet alltid eller i alla fall i stor utsträckning är mer tillåtande och i högre grad tillåter olika typer av

religionsutövande. I och med att arbetsgivaren generellt sätt har ett stort utrymme att reglera hur tillåtande verksamheten kan vara mot religionsutövning får arbetsgivaren dels ett stort ansvar i begränsningen av utövning men samtidigt ett ansvar och ett utrymme att faktiskt anpassa arbetsuppgifter, arbetstid och andra regler på arbetsplatsen i viss mån utefter den anställda om arbetsgivaren faktiskt vill. I ett av fallen, Eweida som arbetade på British Airways, har till och med arbetsgivaren valt att införa en policy som tillåter bärandet av smycken med religiösa symboler efter att kritik har riktats mot British Airways efter hur Eweida bemöttes. Även om inte sambandet mellan policyn och kritiken är utredd i frågan tyder det ändå på att arbetsgivarens agerande kan få stort inflytande beroende på agerande och vilja till förändring på arbetsplatsen som ett steg i att främja religionsfriheten.

Ett intressant område där det går att urskilja vissa likheter, utifrån det material som jag har tittat på, är skolan och verksamhetens roll i en konflikt mellan arbetstagares religionsutövning och arbetsgivarens intresse, mer specifikt lärares möjlighet till religionsutövning i tjänsten. Av vad jag har kunnat se är det inte själva skolan som verksamhet som tar skada av eller inte kan anpassas i viss utsträckning efter den religionsutövande arbetstagaren för att arbetet ska kunna kombineras med dennes tro och utövning. Istället är det främst andra faktorer som varit avgörande för att de förbud och inskränkningar som har gjorts har ansetts vara berättigade och nödvändiga. I det ena fallet har det varit den negativa religionsfriheten som har varit ett av det tungt vägande själen och i det andra fallet hade arbetstagaren, Ahmad, tillåtelse från den ena skolan men inte den andra till en kort tids frånvaro under fredagar för hans bön. Alltså har en betydande anledning till att det inte i något av de två fallen har ansetts förekommit en kränkning av någon av deras respektive religionsfrihet men med det sagt inte i första hand för att verksamheten, skolan i det här fallet, inte under några omständigheter har kunnat, i viss utsträckning, anpassa sig i frågan om individernas rätt att utöva religion. I båda fallen inom skola som jag har tagit del av har det enligt min mening skett en omfattande utredning av skolans agerande som föranlett den upplevda kränkningen av religionsfriheten för de båda målsägande. Där har domstolen alltså kommit fram till att skolans agerande har varit legitimt och berättigat, vilket ändå visar på att det har funnits utrymme för viss utövning av religion från de anställda men inte i den utsträckning som de båda önskat. Mest tydligt blir det i fallet Ahmad, där den ena skolan fann det acceptabelt att Ahmad missade en kortare stund av arbetstiden medan den andra skolan ansåg att hans frånvaro inte gick att kombinera med hans åtagande som anställd. Återigen syns en tendens om att arbetsgivaren själv har stor möjlighet att välja att anpassa sin verksamhet efter en anställds religionsutövning.

En annan intressant aspekt som jag har noterat är avtalet och anställningskontraktets betydelse när det kommer till en konflikt inom religionsfrihet och religionsutövning på arbetsplatsen. Samtidigt som det å ena

sidan är rimligt att arbetsgivarens intresse står över den anställdas i och med att arbetstagaren har ingått ett avtal innan han eller hon började anställningen där det finns ett naturligt utrymme att välja att inte ingå ett avtal som denne på förhand vet inte går att kombinera med dennes utövande av religion. Samtidigt som det å andra sidan kan uppstå nya förhållanden och arbetsuppgifter under anställningens gång och som alltså arbetstagaren inte har kunnat ta ställning till på förhand. I två av de fall som jag har studerat har just anställningsavtalet fått en något mer betydande roll. För både Ladele och Stedman infördes nya omständigheter gällande arbetsuppgifter och arbetstider under anställningens gång och de båda ombads acceptera och skriva under sina nya avtal, något som de inte ville gå med på. I Ladele's fall fanns det en ytterligare faktor, nämligen att hennes agerande starkt bidrog till att arbetsplatsen inte kunde fullfölja sin jämställdhets- och mångfaldspolicy om hon skulle ha getts utrymme för sin religionsutövning, en fullt rimlig och legitim anledning. I Stedman's fall däremot fanns ingen direkt anledning med ett tydligt syfte som hamnade i konflikt med hennes utövande och som kanske hade medfört negativa konsekvenser för arbetsgivaren. Fallen tyder alltså på att arbetsgivaren har en mycket omfattande möjlighet att leda sin verksamhet utan att behöva ta med i bedömningen de anställdas religionsfrihet eller möjlighet till utövning. Detta trots redan ingångna anställningsavtal och trots avsaknad av att andra syften eller faktorer inte direkt står emot eller påverkas negativt av eventuell religionsutövning. Europadomstolen har uttalat sig i frågan gällande den frivillig-aspekt till anställning som är återkommande i fall av religionsfrihet och möjlighet till utövning på arbetsplatsen och menar att det finns ett syfte och ett utrymme för prövning just för att inte kunna hamna i en situation där individers rättigheter och friheter kan komma att avtalas bort i för stor utsträckning. I Ladele's fall finns ett tydligt och fullt legitimt syfte att uppnå ett jämställt samhälle oavsett sexuell läggning men i Stedman's fall finns inte något direkt motargument till henens önskan om religionsutövning. Mot bakgrund av det falllets utgång trots Europadomstolens eget uttalande om vikten av prövning, i frivillig-aspekten, ser jag det som mycket svårt för en arbetstagare att kunna hävda sin rätt genom att hänvisa till sitt anställningskontrakt i en eventuell konflikt.

Som redan nämnt är religionsfrihet och utövning en individuell handling som kräver att varje enskilt fall också prövas individuellt. Att bedömningen och diskussionen i fallen ser mycket olika ut är också ett faktum som jag kan konstatera efter att ha tagit del av de olika rättsfall som jag har presenterat i tidigare avsnitt. Dock finns det situationer där det finns tydliga och välgrundade bakomliggande faktorer som gör att vissa verksamheter inte kan kombineras med visst typ av religionsutövande. Det blir extra tydligt i de båda fallen av liknande karaktär rörande religiöst uttryck i form av ett halsband med en religiös symbol i form av ett kors. Två kvinnor, båda kristna och båda mycket måna om att få uttrycka sin tro genom att bära ett varsitt halsband med ett kors. Båda blir ombedda att inte ha på sig sina halsband men får två olika typer av resultat efter

domstolens prövning. Den ena bedömdes ha fått sin religionsfrihet kränkt, den andra inte. I Chaplins fall arbetade hon på ett sjukhus och det fanns starka skäl till att smycken, bland annat halsband kunde utgöra både en säkerhets- och infektionsrisk och var därför inte i något utförande tillåtet, ett argument som arbetsgivaren tydligt kunde styrka på ett sakligt sätt. För den andra kvinnan, Eweida, fanns ingen liknande bakomliggande faktor som på ett eller annat sätt riskerade att påverkas genom att hon skulle ha getts tillåtelse för sin önskan att bära sitt halsband. British Airways, som var hennes arbetsplats hade dessutom inte gjort någon tydlig skillnad i kravet gällande utförandet av andra smycken av icke religiös karaktär. I kombination med att andra religiösa symboler i form av slöja och turban redan var tillåtet på arbetsplatsen ansåg alltså domstolen att hennes religionsfrihet hade blivit kränkt. De båda fallen styrker det faktum att det kan finnas skillnader i vad som är att betrakta som en kränkning av någons religionsfrihet baserat på vad för typ av verksamhet det faktiskt rör sig om samt att viss tyngd ändå lagts på verksamheten att kunna styrka samt ha belägg för sitt förbud eller inskränkning.

I inledningen till den här uppsatsen nämnde jag det så kallade Handskakningsfallet, där frågan om vad som händer när två rättigheter ställs emot varandra blivit aktuell, i det fallet religion och kön. I två av fallen som jag tidigare har beskrivit har en liknande situation uppstått där återigen två rättigheter ställts mot varandra, religionsfrihet och homosexuellas rättigheter. I båda fallen har de anställda inte kunnat utföra vissa arbetsuppgifter som faller inom deras respektive ansvarsområde på grund av att de haft ett samband med homosexualitet. Något som de anser inte är förenligt med deras respektive religion att på något sätt vara en del av eller medverka till. Arbetsplatserna var i det ena fallet en myndighet som bland annat registrerade äktenskap och i det andra fallet en klinik för sex- och relationsrådgivning. Verksamheten i de båda fallen har haft en betydande, mycket central och nära sammankopplad del till deras respektive anställningar och arbetsuppgifter. Det skulle få stora konsekvenser om de menar på att de inte har möjlighet att hjälpa alla som söker sig dit för hjälp så som rådgivning eller registrering av äktenskap. Verksamhetens betydelse och nära samband med arbetsuppgifterna i fallen får därför en avgörande roll i bedömning i frågan om den här typen av religionsutövning skulle anses som godtagbar. Trots att verksamhetens intresse i en sådan situation med största sannolikhet står över den enskildas rätt att utöva sin religion har domstolen dessutom konstaterat det faktum att arbetet för ett mer jämlikt och rättvist samhälle, vad gäller homosexuellas rättigheter har ansetts som mer viktigt att ge utrymme för samt att arbeta för att uppnå. En mycket viktig faktor och ett ställningstagande som fallen visar på är att en arbetsgivares vilja samt en verksamhets arbete för ett mer jämlikt samhälle med lika rättigheter för alla, oavsett sexuell läggning samt möjlighet att ta del av samhällets olika funktioner är av större vikt än enskilda individer specifika önskan om att få utöva sin religion på de sätt de anser sig ha rätt till inom ramen för deras anställning och på sin arbetsplats.

4.2 Är det enklare för en arbetstagare att utöva sin religion på ett visst sätt i sin anställning och på sin arbetsplats?

Av de tio fall som jag har studerat är det enbart ett av fallen som har resulterat i en fällande dom, där domstolen ansåg att det faktiskt förelåg en kränkning av arbetstagarens religionsfrihet. Det tyder på att det generellt sätt är svårt att kombinera olika typer av religionsutövande på en arbetsplats och det oavsett beroende på vad för typ av utövande eller uttryck som det rör sig om. Som jag tidigare har konstaterat sträcker sig arbetsledningsrätten i frågor om religionsfrihet i arbetslivet långt och ett stort ansvar för möjlighet till uttryck och utövning med religiös anknytning ligger också på arbetsgivaren. Att det finns skillnader i de nationella rättssystemen i de olika länderna bidrar också till att fallen får olika förutsättningar och olika skillnader i förhållanden runt omkring en konflikt. Vilket gör det ännu svårare att se samband mellan olika typer av uttryck och möjlighet till utövning. I fallet Kostas till exempel finns det en nationell lag som gör det möjligt för muslimer att kunna ta ledigt för att kunna delta i muslimska högtider. Medan det i Turbanfallet inte ens kommer upp till diskussion att det finns ett samband med religionsfrihet. Det finns heller ingen tanke eller försök till utredning av om turban kanske kan fungera lika bra som båtmössa för en spårvagnsförare i tjänst.

I fallet Dahlab, den muslimska läraren som ville bära slöja på arbetsplatsen och i undervisningen, har det förts en omfattande diskussion om en sådan handling är förenligt med hennes arbete och domstolen kom till slut fram till att ett förbud av slöja var en legitimt av skolan att införa. Dock har det lagts mycket fokus på det faktum att det är just en skola, att elever får en nära relation till sin lärare, den negativa religionsfriheten samt att eleverna var så pass unga som de var, att de ansågs vara i en mycket påverkningssbar ålder, med andra ord yttre omständigheter. Det utesluter alltså inte att i en annan typ av verksamhet, där inte samma typ av dagliga kontakt och relation finns samt att det inte är fråga om så unga personer hade funnits en större möjlighet att bära slöja i tjänsten. Tillsammans med fallet Eweida, där en kränkning ansågs ha ägt rum samt att tillåtelse av andra religiösa symboler var tillåtna och att tillståndet för religiösa symboler dessutom utvidgades till att gälla även smycken går det att urskilja en viss typ av högre tolerans för religiösa uttryck i form av att bära synliga religiösa symboler. I fall av religionsutövning i form av att bära religiösa symboler är det i större utsträckning utomstående faktorer som kan orsaka konflikter eller på annat sätt vara avgörande för om ett förbud eller liknande är en befogad handling. Till skillnad från fall där själva utövandet i sig är grunden till konflikten och som utgör en betydande del av själva problemet. Till exempel fallet med McFarlane där det är hans religiösa utövning i sig, hans vägran att inte ta emot homosexuella klienter, som inte kan anses vara en legitim typ av religiös utövning. Vidare har

Europadomstolen uttalat sig angående att bärandet av religiösa symboler, så som halsband med kors, är att betrakta som en faktor som ska väga tungt i ett fall av religionsutövning. Det ett uttryck som ska ses som nära sammankopplat med religion och som därför är av viss betydelse i en bedömning.

I Sverige och genom Diskrimineringslagen finns det en ytterligare aspekt som skulle kunna indikera att det i viss utsträckning går att hävda att religionsutövning är enklare i form av att bära religiösa symboler. I fallet aktiveraren har det i utredningen i frågan om det har skett diskriminering eller inte gjorts en jämförelse med en hypotetisk person. Om en annan arbetstagare av icke religiös anledning menar att han eller hon inte kan utföra vissa arbetsuppgifter hade det med största sannolikhet också resulterat i någon typ av påföljd, diskriminering har därför inte ägt rum. Troligtvis hade Arbetsdomstolen resonerat på liknande sätt om en person hade ogiltig frånvaro. I jämförelsen hade det antagligen resulterat i att om en person upprepade gånger har ogiltig frånvaro får det konsekvenser. Praxis har även fastslagit att arbetsvägran är att betrakta som grovt och kan leda till saklig grund för uppsägning eller avsked. Något som alltså talar emot att en sådan situation, även om anledningen bakom berodde på religiösa skäl hade fått en annan utgång. Om istället en liknande situation inträffar men där den anställda bär ett smycke i form av en religiös symbol och där han eller hon har blivit ombedd att inte använda smycket, vägrat och fått en påföljd. I en jämförelsesituation med en annan person som av en annan anledning bär ett smycke och inga andra förutsättningar såsom ett rimligt och godtagbart förbud för smycken överlag finns på arbetsplatsen blir det svårt att hävda att diskriminering inte har förekommit. Det läggs alltså ett större krav på andra faktorer i ett fall rörande att bära religiösa symboler. Religiösa symboler blir ofta en del av en persons klädsel som i sig inte skiljer sig speciellt mycket från att någon skulle ha en mössa, ett halsband, ett större hårband, en sjal på huvudet som en del av en frisyr eller andra liknande accessoarer. Dessutom har religiösa symboler olika innebörd för olika personer och det kan skilja sig åt även mellan olika länder. Vissa symboler som i grunden har en nära koppling till en viss religion kan ha tappat mycket av sin religiösa anknytning på ett sätt som gör att omgivningen kanske inte reagerar att det är en religiös symbol och ett uttryck för en viss religion utan istället inte bara ett halsband med en symbol på som vilken som helst. Att vilja uttrycka sin religion genom att bära religiösa symboler har heller inte i lika stor omfattning en direkt inverkan på den anställdas arbetsuppgifter eller arbetstider till skillnad från hur annan typ av religionsutövning så som arbetsvägran eller frånvaro kan ha.

4.3 För vidare studier och diskussion

Ämnet religionsfrihet i arbetslivet och religionsutövning inom ramen för en anställning väcker helt klart en hel del frågor vilket i sin tur leder in på nya frågeställningar, andra perspektiv, ändrade förutsättningar och behov av djupare

analys. Fallet Stedman, ett fall där en kvinna arbetade på en privat resebyrå blev beordrad till att börja arbeta även söndagar, trots vägran med anledning av hennes tro vilket ledde till avslutande av hennes anställning. Europadomstolen har behandlat fallet trots att det inte rör sig om en statligt ägd resebyrå. Domstolen ansåg att en kränkning inte hade förekommit bland annat för att hennes agerande inte ansågs omfattas av skyddet för utövning i enighet med Europakonventionen Artikel 9.2. Med tanke på att domstolen ändå har uttalat sig, har gjort en utredning av fallet och Sverige är skyldig att följa Europadomstolens domar samt att det rör en situation inom den privata sektorn ger det upphov till nya omständigheter. Det skulle kunna motiveras i att det borde finnas ett utrymme i svensk lagstiftning för att kunna göra en prövning av om ett visst typ av utövande av religion är av den typen som avses vara skyddad genom Europakonventionen artikel 9 p.2. Jag ser det som mycket svårt för en individ att på en arbetsplats i Sverige i någon större utsträckning dels kunna utöva eller uttrycka sin religion och dels kunna få sin sak prövad rättslig om religionsutövningen faktiskt omfattas av det skydd som Europakonventionen artikel 9 p.2. skyddar, med utgångspunkt i diskrimineringslagen som den är utformad ut idag.

Jag kan se en viss typ av problematik i att jämföra religionsutövning rakt av med ickereligiös utövning eftersom utövandet av religion i många fall sammanfaller med att också tillhöra en religion och utgör en så pass väsentlig del av religionsfriheten. Självklart kan inte vilket typ av utövande som helst vara tillåtet och det är fullt förståeligt att det kan skilja sig mycket åt mellan vad för typ av arbete och arbetsuppgifter det rör sig om, såväl som vad för typ av utövande fallet gäller. I Europadomstolen och genom Europakonventionen finns i alla fall ett utrymme att göra en avvägning om den begränsning, de krav eller det förbud som föranlett en upplevd kränkning av en individs religionsfrihet faktiskt varit berättigad och nödvändigt, ett utrymme som jag inte menar finns på samma sätt i diskrimineringslagen. Om vi till exempel ser till turbanfallet och tänker oss att en liknande situation hade hänt idag. Anta en anställd hade vägrat att ha på sig den uniform som ett företag använder med anledning av att det inte var förenligt med dennes religion och att påföljden hade blivit omplacering och senare avsked, likt turbanfallet. Arbetsdomstolen hade då gjort en jämförelse med en person som av någon annan anledning vägrat att ha på sig företagets uniformer och troligtvis kommit fram till att dennes beteende också hade fått liknande konsekvenser och att det alltså inte har varit ett fall av diskriminering på grund av den anställdas religionsfrihet. Om fallet istället hade avgjorts av Europadomstolen med Europakonventionen och artikel 9 som utgångspunkt hade troligen en bedömning gjorts i huruvida kravet hade bäring. ”och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter”⁹³. Det finns i alla fall ett utrymme för den typen av prövning även om

⁹³ EKMR Artikel 9 p. 2

det kan konstaterats att det generellt sätt är svårt för en arbetstagare att utöva religion inom ramen för sin anställning och på en arbetsplats. I mitt fiktiva fall hade troligtvis den negativa religionsfriheten kommit in men också en bedömning i om det verkligen är ett så stort problem med att en spårvagnsförare har en turban tillsammans med övrig uniform istället för en båtmössa. Jag ställer mig alltså frågande till om det borde finnas en utökning av diskrimineringslagen som den är utformad idag. Det skulle kunna ge utrymme för att göra en rättslig prövning av om viss typ av religionsutövande ändå är möjligt och rimligt för en arbetstagare att utföra i sin anställning och på sin arbetsplats. Det finns både riktlinjer och rekommendationer från Europarådet att arbetsgivare ska arbeta för att främja och underlätta religionsfrihet och religionsutövning i den mån det går.⁹⁴ Även diskrimineringslagen föreskriver att arbetsgivare och arbetstagare bör samarbeta för att kunna uppnå en situation på arbetsplatsen där de rättigheter som lagen ämnar skydda går att uppnå i den utsträckning som är möjlig.⁹⁵ Det är en fråga som kräver ytterligare studier och en annan mer djupgående analys som jag inte har haft möjlighet att behandla inom ramen för denna uppsats.

⁹⁴ Recommendation 1999 p. 13 1b.

⁹⁵ Diskrimineringslag (2008:567) 3:1

5. Källförteckning

EU lagstiftning

EU-fördraget

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

Recommendation 1396 (1999) Religion and Democracy

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

Rättighetsstadgan, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Lagar och offentligt tryck

Diskrimineringslag (2008:567)

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

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

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

SOU 2010:87 Skadestånd och Europakonventionen

Rättspraxis

EU-domstolen

C-54/07

Arbetsdomstolen

AD 1986:11

AD 2005:21

Tingsrätt

T-7324-08

Europadomstolen

Case of Eweida and others v. the United Kingdom 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10)

Dahlab v. Switzerland 42393/98

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

Europakommissionen

Stedman v. the United Kingdom 29107/95

Ahmad v. the United Kingdom, mål 8160/78

Litteratur

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

Bylund, Bo och Viklund, Lars. *Arbetsrätt i praktiken en handbok*. 17 uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2014.

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

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

Flemström, Stefan, Gabinus Göransson, Håkan, del Sante, Naiti och Slorach, Martina. *Diskrimineringslagen*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2011.

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

Glavå, Mats. *Arbetsrätt*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2011.

Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.). *Juridisk metodlära*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2013.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet, inledning till den individuella arbetsrätten*. 3 uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2013.

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

Melander, Jan och Samuelsson, Joel. *Tolkning och tillämpning*. 2 uppl. Uppsala: Iustus AB, 2003.

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

Vickers, Lucy. *Religious freedom, religious discrimination and the workplace*. Portland: Hart Publishing, 2008.

Övriga publikationer

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna