



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

My Torstensson

Att skaka eller inte skaka hand (2.0)

Om en enkel handlings djupare mening

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin för examen: period 1 HT2016

Innehållsförteckning

Summary	1
Sammanfattning	2
Förord	3
Förkortningar.....	4
1 Inledning	5
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Metod	6
1.3.1 Rättsvetenskaplig metod	6
1.3.2 Olika rättskällor och deras betydelse	7
1.3.2.1 EU-rätten	7
1.3.2.2 Europakonventionen	7
1.3.2.3 Europadomstolens praxis	8
1.3.2.4 Rättighetsstadgan	9
1.3.2.5 Soft law	10
1.3.3 Min utgångspunkt i analysen <i>de lege ferenda</i>	10
1.4 Teori.....	11
1.4.1 Värdeobjektivistisk teori.....	11
1.4.2 Hirdmans genusteori	11
1.5 Material, forskningsläge och avgränsningar.....	13
1.6 Disposition	14
2 Diskrimineringsförbud i arbetslivet	16
2.1 Diskrimineringsförbud i Sverige.....	16
2.1.1 Regeringsformen	16
2.1.2 Diskrimineringslagen	16
2.1.2.1 Bakgrund till diskrimineringslagen.....	16
2.1.2.2 Direkt diskriminering	17
2.1.2.3 Indirekt diskriminering.....	19
2.1.2.4 Praxis från EU-domstolen om direkt och indirekt diskriminering.....	20
2.2 Diskrimineringsförbud enligt Europakonventionen.....	22
3 Kvinnors rätt till likabehandling på arbetsplatser	23
3.1 Kvinnors rätt till likabehandling i Sverige.....	23
3.2 Kvinnors rätt till likabehandling i Europa	23
3.2.1 EU-rätten	23
3.2.2 Europakonventionen	24
3.3 Kvinnors rätt till likabehandling i FN.....	25
4 Religionsfriheten	26
4.1 Vad är religion och religionsutövning?.....	26
4.1.1 Regeringsformen	26
4.1.2 Europakonventionen och Rättighetsstadgan	26
4.2 Möjligheter att begränsa religionsfriheten	28
4.2.1 Regeringsformen	28
4.2.2 Fallet Åke Green	29

4.2.3	Europakonventionen	30
4.2.3.1	Föreskrivet i lag	30
4.2.3.2	Legitimt ändamål	30
4.2.3.3	Nödvändigt i ett demokratiskt samhälle.....	31
4.2.4	Rättsfall från Europadomstolen.....	31
4.2.4.1	Eweida m.fl. mot Storbritannien.....	31
4.2.4.2	Dahlab mot Schweiz.....	32
4.2.4.3	Leyla Sahin mot Turkiet	33
5	Svenska rättsfall	34
5.1	Inledning	34
5.2	Handskakningsfall	34
5.2.1	Arbetsförmedlingsfallet	34
5.2.2	Läkarfallet	36
5.2.3	Trollhättefallet	37
5.2.4	Helsingborgsfallet	39
5.3	Andra viktiga fall	39
5.3.1	Barnmorskefallen	39
5.3.2	Äldreaktiverarfallet.....	40
6	Slutsats <i>de lege lata</i>	41
6.1	Direkt- eller indirekt diskriminering	41
6.1.1	Direkt diskriminering	41
6.1.2	Indirekt diskriminering	42
6.2	Proportionalitetsbedömningen	43
6.2.1	Inledning.....	43
6.2.2	Till den religiösa arbetstagarens fördel	43
6.2.2.1	(Nekade) handslaget – en religiös manifestation?	43
6.2.2.2	Undantag från direkt diskriminering.....	45
6.2.2.3	Proportionalitetsbedömningen som normalt görs vid indirekt diskriminering	46
6.2.3	Till arbetsgivarens fördel	47
6.2.3.1	Religionsfrihetens tillämpningsområde på arbetsplatser i Sverige.....	47
6.2.3.2	Har mänskliga rättigheter olika tyngd?.....	48
6.2.3.3	Jämställdhetsintresset	48
6.2.3.4	Om att problematisera rättighetskrockar	49
6.2.3.5	Generaladvokatens ”mjukare” proportionalitetsbedömning.....	49
6.2.4	Avslutande kommentar <i>de lege lata</i>	50
7	Analys <i>de lege ferenda</i>.....	52
7.1	Hur bör situationer hanteras där två mänskliga rättigheter står mot varandra?	52
7.2	Analys i ljuset av genusteori	53
7.3	Hur kan vi samtidigt respektera religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling?	54
7.4	Hur bör handskakningsfall hanteras?.....	56
	Käll- och litteraturförteckning.....	58
	Rättsfallsförteckning.....	64

Summary

During 2016 there was a widespread debate in Sweden regarding ways of greeting one another in a work environment. Mostly there have been cases where a muslim man refuses to shake hands with a female boss or co-worker, with regards to his religious beliefs. The refusal of shaking hands has led to the men missing job opportunities and internships. Because of this these men have argued that they have been discriminated because of their religion.

Swedish courts have preferentially handled these cases as *direct* discrimination, since the men have been treated worse than another person who, for another reason, refuses to shake hands. My opinion is that it would be interesting to examine these cases as *indirect* discrimination instead. To "avoid" *direct* discrimination the employer needs to present some kind of "equality policy" that does not affect some groups worse, or more, than other groups. Since no employer has presented a true equality policy no case has been tried as *indirect* discrimination.

Since the present case law, and the doctrine, is limited I have searched for information in similar cases: namely cases where muslim women have been refused to wear the muslim headscarf at workplaces. The European Court of Human Rights have ruled in several cases and also the EU Court currently have two cases pending before court. In the two cases pending before the EU Court the Advocate General has presented proposals to judgements. The two cases makes clear that employers who can present an honest policy have a good chance of winning in a proportionality test.

In the case law of the European Court of Human Rights I have found a distinction between *passive symbols* and *active actings*. My conclusion is that there is a tendency in limiting the use of *passive symbols*, which should lead to a possibility to also limit the expression of *active actings*. An *active acting* is by nature more intruding on others.

As for situations of handshaking or no handshaking I would argue that it is important to not demand from a religious person to act in a way which is beyond his or her comfort zone. Nevertheless a person's religion should not get in the way of greeting *both* men and women in an egalitarian way. Women have the right to not be treated differently from their male co-workers.

Sammanfattning

Så kallade "handskakningsfall" har varit brinnande aktuella i den svenska debatten under nästan hela 2016. Det har företrädesvis handlat om religiösa män som, med hänvisning till sin religiösa övertygelse, valt att inte skaka hand med en kvinnlig chef eller kollega. Männens nekade handskakning har lett till att de inte fått en sökt praktikplats eller arbete och de har i och med missgynnandet menat att de blivit diskriminerade på grund av sin religion.

Svenska domstolar har företrädesvis hanterat händelserna som *direkt* diskriminering eftersom männen har behandlats sämre än vad en annan person som, av annan anledning, valt att inte skaka hand skulle ha behandlats. Jag menar att det hade vart intressant att se handskakningsfall som *indirekt* diskriminering. För att "undvika" *direkt* diskriminering måste arbetsgivaren ha någon typ av jämställdhetspolicy, som anledning till kravet på handskakning, som gör att inte vissa grupper drabbas extra hårt. Eftersom ingen arbetsgivare har presenterat ett äkta jämställdhetsintresse har följden blivit att inget fall prövats som *indirekt* diskriminering.

Eftersom praxis och doktrin är begränsat vad gäller handskakningsfall har jag sökt information i andra situationer där religionsfrihetens räckvidd på arbetsplatser har problematiserats i en svensk- och europeisk kontext. I Sverige har jag jämfört med de så kallade barnmorskefallen medan jag i europeisk praxis har gjort en jämförelse med rätten till att bära muslimsk slöja. Så kallade "slöjfall" har prövats av Europadomstolen och två fall är under prövning i EU-domstolen för tillfället, än så länge har dock endast två generaladvokater skrivit förslag till avgörande. Dessa förslag till avgörande pekar tydligt på att en arbetsgivare som presenterar en välavvägd policy, som inte drabbar någon grupp hårdare än en annan, har stor chans att vinna i en proportionalitetsbedömning.

I Europadomstolens praxis har jag uppfattat en skillnad mellan vad jag kallar *passiva symboler* och *aktiva handlingar*. Slutsatsen jag drar är att om *passiva symboler* i stor utsträckning kan begränsas, borde *aktiva handlingar* i än högre grad kunna begränsas. *Aktiva handlingar* är till sin natur mer inkräktande på andras rättigheter.

Vad gäller handskakningsfall menar jag att det inte ska gå att kräva att en religiös person hälsar på ett sätt som är mer intimt än vad personen är bekväm med, däremot menar jag att det är rimligt att kräva att den religiösa personen väljer samma hälsningssätt gentemot män och kvinnor. Kvinnor har rätt att inte bli behandlade på ett annat sätt än sina manliga kollegor.

Förord

Jag vill passa på att tacka alla som intresserat sig för mitt uppsatsämne och kommit med tankar och funderingar. Speciellt tack vill jag rikta till min handledare Per Norberg samt till Frida och Lina.

”Nu är jag skolater”, som min gammelmormor hade sagt.

Malmö, 4 januari 2017.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DiskrL	Diskrimineringslagen
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EU	Europeiska unionen
EKMR/Europakonventionen	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
FN	Förenta nationerna
FN:s allmänna förklaring	FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna
Funktionsfördraget	Fördraget om europeiska unionens funktionssätt
IKMPR	Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
Kvinnokonventionen	Konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor
MmD	Malmö mot Diskriminering
RF	Regeringsformen
Rättighetsstadgan	Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Våren 2016 skrev jag en uppsats i kursen ”Familj och arbete i balans – arbetsrätt” med titeln: ”Rätten att skaka eller inte skaka hand – om en enkel handlings djupare mening”. Detta är den uppsatsen 2.0, med en djupdykning i ämnet och ett utforskande av fler perspektiv på frågan.

Vårens uppsats utgick från en händelse som utspelade sig i min hemstad Trollhättan år 2013. Det handlade om en praktikant som inte ville skaka hand med en kvinnlig arbetsledare och i och med detta inte erbjöds en tilltänkt praktikplats. Mitt examensarbete problematiserar handskakningsdebatten ytterligare och tar upp alla handskakningsfall som prövats, eller ska prövas, i svenska domstolar.

Jag intresserade mig för Trollhättefallet, och sedermera ”handskakningsdebatten” som sådan, för att händelserna illustrerar en fråga som är principiellt viktig och långt mer komplex än vad den ter sig vid en första anblick. Det handlar inte enbart om en religiös persons rätt att utöva sin religion på sin arbetsplats utan om hur långt denne persons rätt sträcker sig i förhållande till andra individers rättigheter. Min uppfattning är att situationen som ”handskakningsdebatten” belyser är större än att bara handla om själva hälsningssättet. Vad som egentligen tydliggörs är en situation där två mänskliga rättigheter kolliderar: religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling. Hur ska denna typ av situationer hanteras? Vilken rättighet väger tyngst och kan vi respektera båda samtidigt?

Jag är inte den enda vars intresse har väckts, ”handskakningsdebatten” har rasat i media och olika debattprogram det senaste halvåret.¹ Särskilt aktuell är den hösten 2016 eftersom ett handskakningsfall är under prövning i Lunds tingsrätt.² Detta rättsfall kan förhoppningsvis hjälpa till med att klargöra rättsläget. Tills rättsläget klarnar kan mitt examensarbete tillföra en djupdykning i ämnet.

¹ Inte minst under våren 2016 sedan en miljöpartist, som kandiderade till partistyrelsen,

² Detta fall behandlas under avsnitt 5.2.4.

1.2 Syfte och frågeställningar

Mitt syfte är att utreda hur vi ska hantera situationer där två mänskliga rättigheter krockar, i detta fall religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling i så kallade ”handskakningsfall”. Uppsatsen utgår från följande frågeställningar:

- Är det en religiös manifestation att inte skaka hand?
- Hur har handskakningsfall hanterats i svensk praxis?
- Hur kan vi respektera religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling på samma gång i handskakningsfall?

1.3 Metod

1.3.1 Rättsvetenskaplig metod

Jag har valt att i denna uppsats använda mig av en klassisk rättsvetenskaplig metod. Den rättsvetenskapliga, eller rättsdogmatiska metoden som den ibland kallas³, har till huvuduppgift att systematisera och tolka gällande rätt.⁴ Metoden utgår från de befintliga rättskällorna och går ut på att fastställa vilka rättsregler som finns, *de lege lata*, och hur rätten bör se ut, *de lege ferenda*.⁵ Författaren ska vara tydlig mot läsaren när respektive variant används.⁶ De klassiska rättskällorna som används för att söka svar är lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och doktrin.⁷ Dessutom ingår *soft law*. Det är viktigt att författaren förhåller sig neutral vid användande av rättsvetenskaplig metod *de lege lata*, och tar upp alla sidor av ett problem, inte enbart de som stämmer överens med den egna uppfattningen.⁸ Frågan om hur rätten bör se ut *de lege ferenda* är däremot influerat av författarens värderingar.

Vid användandet av den klassiska rättsvetenskapliga metoden är rättskälleläran utgångspunkt och den pekar ut vilka källor som skall, bör och får beaktas.⁹ Ordningen i rättskälleläran kan variera mellan rättsområden, exempelvis är rättspraxis och doktrin viktigare inom skadeståndsrätt än

³ Jfr Sandgren 2007, s. 53 om att begreppet ”dogmatisk” kan ifrågasättas.

⁴ Peczenik, 1995, s. 33.

⁵ Lehrberg, 2014, s. 204.

⁶ Kleineman, 2013, s. 36.

⁷ Kleineman, 2013, s. 21.

⁸ Kleineman, 2013, s. 43.

⁹ Sandgren, 2007, s. 36–37.

inom skatterätt.¹⁰ Några rättskällor är speciellt viktiga för min uppsats, dessas betydelse redogörs för nedan.

1.3.2 Olika rättskällor och deras betydelse

1.3.2.1 EU-rätten

Den EU-rättsliga lagstiftningen är omfattande och påverkar svensk rätt i hög grad, principen om EU-rättens företräde kodifierades i Lissabonfördraget.¹¹ EU-rätten är uppdelad i *primärrätten* och *sekundärrätten*. *Primärrätten* innefattar EU:s fördrag; EU-fördraget och Funktionsfördraget samt Rättighetsstadgan. Rättighetsstadgan blev, i och med Lissabonfördragets ikraftträdande rättsligt bindande och har numera samma status som EU-fördragen.¹²

Sekundärrätten är EU:s förordningar, direktiv och beslut. Gemensamt för dessa tre är att de blir bindande när de publiceras i EU:s officiella tidning.¹³ Av vikt för detta arbete är direktiv, dessa riktar sig till medlemsstaterna som får en viss tidsfrist på sig att implementera eller inkorporera direktivet.

Nationella domstolar kan be EU-domstolen om förhandsavgörande i frågor som rör direktivens tillämpning, exempelvis hur bedömningen av direkt och indirekt diskriminering ska göras. Tyvärr finns det, till dags dato, inte någon dom från EU-domstolen som belyser handskakningsproblematiken.¹⁴

1.3.2.2 Europakonventionen

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) är en viktig rättskälla när det handlar om mänskliga rättigheter. Sverige är ett dualistiskt land, vilket innebär att internationell lag måste inkorporeras eller transformeras till svensk rätt för att gälla som lag här i landet.¹⁵ EKMR var fram till 1995 inte inkorporerad eller transformerad till svensk rätt, men i och med det svenska EU-medlemskapet inkorporerades EKMR år 1995 till svensk rätt genom en egen

¹⁰ Kleineman, 2013, s. 22.

¹¹ ”Lojalitetsprincipen”, art. 4(3) EU-fördraget, samt Bernitz och Kjellgren, 2014, s. 100.

¹² Art. 6 (1) EU-fördraget, se även Rapport om Rättighetsstadgan 2010, EU-kommissionen 2011, s. 1.

¹³ Bernitz och Kjellgren, 2014, s. 54.

¹⁴ Det finns dock två uttalanden från generaladvokaten som handlar om hur direkt- och indirekt diskriminering ska avvägas, se mer under avsnitt 2.1.2.4.

¹⁵ Ehrenkrona, EKMR (hela), Karnov.

lag.¹⁶

EKMR:s betydelse för svenska domstolar har diskuterats flitigt i doktrin. Clarence Crafoord menar att EKMR:s ställning i svensk rättsordning vilar på fyra pelare. För det första som en folkrättslig förpliktelse i och med ratificeringen av EKMR, för det andra genom inkorporeringen i svensk rätt år 1995, för det tredje i och med den särskilda grundlagsförankringen i RF¹⁷ och för det fjärde att EKMR har företräde framför svensk rätt som en del i EU-rätten som Sverige genom EU-medlemskapet måste följa.¹⁸

1.3.2.3 Europadomstolens praxis

EKMR är speciell på det viset att dess innehåll utvecklas och formas dynamiskt genom Europadomstolens praxis.¹⁹ Iain Cameron skriver att genom principen om konventionskonform tolkning "[...] får Europadomstolens praxis en mycket hög status som rättskälla, högre än förarbetena, doktrin och även de högsta domstolarnas egna, äldre, rättspraxis."²⁰ Reinhold Fahlbeck har argumenterat för samma linje, att Sverige är bundna av Europadomstolens praxis och fullt ut måste följa den.²¹ Crafoord har också beskrivit en situation där svenska domstolar i allt större utsträckning tillämpar EKMR framför svensk grundlag för att undvika att senare riskera att få sina avgöranden underkända av Europadomstolen.²²

Frågan om hur långt Sverige ska rätta sig efter Europadomstolens praxis besvaras dock inte så lätt. Sverige kan exempelvis tillåta sig att skydda rättigheter i EKMR i större utsträckning än vad Europadomstolen har gjort, eftersom EKMR är en minimikonvention.²³ Dag Victor anser att EKMR ska ses som en miniminivå i rättighetsskydd, men att ambitionsnivån ska läggas högre. Han menar att det finns goda skäl att hålla ett säkerhetsavstånd till Europadomstolens praxis, vilket innebär att det alltid är en god idé att skydda mänskliga rättigheter i större utsträckning än vad Europadomstolens praxis gör.²⁴ Även Hans Danelius förklarar att EKMR är en minimikonvention och att den framförallt syftar till att skapa en miniminivå för medlemsstaterna.²⁵

¹⁶ Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

¹⁷ 2 kap. 19 § RF.

¹⁸ Crafoord, 2007, s. 862.

¹⁹ Ehrenkrona, EKMR (hela), Karnov.

²⁰ Cameron, 2007, s. 854.

²¹ Fahlbeck, 2014/2015.

²² Crafoord, 2007, s. 880.

²³ Art. 53 EKMR.

²⁴ Victor, 2013, s. 396.

²⁵ Danelius, 2015, 55–56.

Vidare har Europadomstolen gett medlemsstaterna en förhållandevis bred *margin of appreciation* i sin praxis. Hur bred *margin of appreciation* är i ett specifikt fall kan exempelvis bero på om det finns en gemensam europeisk samsyn på frågan eller inte. Ju större samsyn desto smalare *margin of appreciation* och tvärtom.²⁶ Danelius skriver att om en nationell domstol har ansett att ett visst ingrepp i en konventionsrättighet är nödvändig, och det kan visas rimliga skäl för ingreppet, så har Europadomstolen vanligen godtagit detta.²⁷ Sammanfattningsvis kan ledning sökas i Europadomstolens praxis för de yttersta gränserna av *margin of appreciation*.

Slutsatsen är att de flesta tunga företrädare i doktrin ger EKMR fullt företräde framför svensk rätt vilket innebär att ledning också ska sökas i Europadomstolens praxis. Konventionen är dock en minimikonvention och konventionsstaternas *margin of appreciation* är bred, varför stater kan tillämpa EKMR och samtidigt forma den så att den ”passar” den egna staten.

1.3.2.4 Rättighetsstadgan

Rättighetsstadgan beskriver de fri- och rättigheter som EU erkänner att varje människa har. Rättighetsstadgan gäller gentemot EU:s institutioner och när medlemsländerna tillämpar unionsrätten.²⁸ Rättighetsstadgan är framförallt en kodifiering av de rättigheter som även tidigare gällt genom fördragen och som funnits i EU-domstolens praxis och som skyddar de rättigheter som enskilda har gentemot EU. Utöver detta så är alla EU-länder anslutna till EKMR.²⁹ Rättighetsstadgan ska inte ses som en dubblering av EKMR utan den löper delvis parallellt med EKMR, dock har Rättighetsstadgan ofta mer moderna och precisa formuleringar än vad EKMR har. Rättighetsstadgan går också i flera fall utöver EKMR och innehåller fler rättigheter. Rättighetsstadgan ska, när det rör sig om rättigheter som återfinns i EKMR, anses ha samma innehåll och räckvidd som rättigheten har i EKMR, den bestämmelsen ska dock inte hindra att unionsrätten i vissa fall ger ett bättre skydd än vad EKMR gör.³⁰ Rättighetsstadgan utvidgar dock inte den tidigare unionsrätten eller unionens befogenheter.³¹

Eftersom Rättighetsstadgan nära sammanfaller med EKMR tar jag endast upp EKMR i framställningen, om inte EU på något sätt speciellt har

²⁶ Ehrenkrona, EKMR (hela), Karnov.

²⁷ Danelius, 2015, s. 57.

²⁸ Art. 51.

²⁹ EU-upplysningen – Rättighetsstadgan.

³⁰ Art. 52 (3).

³¹ Art. 51 (2).

lagstiftat om ämnet som uppsatsen tar upp. Det är exempelvis fallet med EU-fördraget där det uttryckligen står att medlemsstaterna ska verka för jämställdhet mellan män och kvinnor.

1.3.2.5 Soft law

Till rättskällehärän hör också *soft law*, vilket är icke bindande regleringar som resolutioner och rekommendationer från internationella organ. *Soft law* är vanlig och viktig ifråga om EU-rätten i allmänhet och gällande mänskliga rättigheter i synnerhet.³² *Soft law* är speciell i det att det kan vara bindande för staten Sverige, men inte för svenska domstolar. Med detta menas att Sverige som stat kan bli kritiserad för att inte följa en internationell konvention, men internationella konventioner som har status av *soft law* kan inte ligga till grund för åsidosättande av svensk lag. Svensk domstol får dock tolka en lag i enlighet med en konvention, om det finns ett tolkningsutrymme. Av vikt för denna uppsats är *soft law* i form av FN:s allmänna förklaring men framförallt i form av Kvinnokonventionen.³³

1.3.3 Min utgångspunkt i analysen *de lege ferenda*

Vid analys *de lege ferenda* är det ofrånkomligt att författarens egna värderingar påverkar hur hen önskar att en viss normkonflikt ska lösas. Jag har vid arbetet med mitt examensarbete läst en artikel av Janine Elm Ericson, tidigare jämställdhetspolitisk talesperson³⁴ och riksdagsledamot för Miljöpartiet, i vilken hon formulerar det synsätt som jag har på denna fråga på ett tydligt sätt:

”Som företrädare för Miljöpartiet måste man bemöta kvinnor och män på ett sådant sätt att de känner sig lika respekterade och utan att någon upplever sig negativt särbehandlad på grund av sitt kön. Det betyder att man hälsar på samma vis på

³² Sandgren, 2007, s. 36–37.

³³ Det finns utöver Kvinnokonventionen mycket annan *soft law* som är till för att stärka kvinnors rättigheter. Många specialrapportörer, från både FN och Europarådet, har skrivit om krocken mellan religionsfrihet och kvinnors rätt till likabehandling. Det som poängteras i dessa rapporter är att religionen inte får användas som ett ”försvar” för att kränka kvinnors rättigheter och att det handlar om såväl öppna, subtila, lagliga som olagliga kränkningar av kvinnors rättigheter. Se exempelvis: HRC resolution. 6/73, p. 18 (d); A/68/290 och resolution 1464 (2005).

³⁴ Nuvarande ekonomisk-politisk talesperson.

män som på kvinnor, på ett sätt som inte är mer intimt än vad båda parter är bekväma med.”³⁵

Vid en analys av detta citat kan två slutsatser dras, den första är vikten av att handla på samma sätt mot män och kvinnor. Den andra är att det är viktigt att ingen tvingas hälsa på ett mer intimt sätt än vad hen är bekväm med. Övertygelsen att det är viktigt ur jämställdhetssynpunkt att hälsa på samma vis på män och kvinnor är inte bara min personliga åsikt utan den har vetenskapligt stöd i Yvonne Hirdmans genusteori.

1.4 Teori

1.4.1 Värdeobjektivistisk teori

Min utgångspunkt är att det finns ett antal rättigheter, eller värden, som är universella och existerar oberoende av vem som betraktar dem. Detta betraktelsesätt kan kallas för en värdeobjektivistisk teori och ger enligt Björn Badersten uttryck för ett slags moralisk universalism.³⁶ Värdeobjektivismen kan problematiseras vidare, men för denna uppsats är det centrala att de två värden som behandlas i denna uppsats, religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling, båda två är universella värden av lika vikt som så långt möjligt måste respekteras. Det är alltså den centrala utgångspunkten när normkonflikter uppstår, att ett värdeobjektivistiskt synsätt löser normkonflikten med att båda rättigheterna så långt möjligt ska respekteras.

Den värdeobjektivistiska teorin skiljer sig från hur svenska domstolar dömer. Svenska domstolar har traditionellt värderelativistiska utgångspunkter, vilket är inbyggt i den klassiska rättsvetenskapliga metoden och innebär att hänsyn tas till just de rättskällor som den svenska lagstiftaren har erkänt. Värderelativism innebär att värden endast har en lokal eller begränsad giltighet, som kan vara skiftande i olika kulturer och för olika människor.³⁷

1.4.2 Hirdmans genusteori

Yvonne Hirdman är den som introducerade begreppet genus i Sverige på

³⁵ Alm Ericsson, 2016.

³⁶ Badersten, 2006, s. 66–67.

³⁷ Värderelativism, ne.se.

1980-talet.³⁸ Kvinnors och mäns olikheter och särarter har dock diskuterats och problematiserats i flera hundra år. När röster började höras under andra hälften av 1800-talet för att kvinnor skulle få rösträtt och en plats i politiken var frågan het. Vissa betonade särarten som en anledning till kvinnlig representation i riksdagen medan andra argumenterade emot av samma anledning.³⁹

Hirdmans genusteori går ut på idén om isärhållandet av könen, att det som är manligt och det som är kvinnligt hålls isär.⁴⁰ Att vara man är att inte vara kvinna och manligheten är normen.⁴¹ Könen delas upp i olika yrkeskategorier och män får representera ”det offentliga” och kvinnor ”det privata”. Det behöver dock inte vara uppenbart isärhållande, utan även subtila skillnader som exempelvis att vi identifierar en läkare som en man påverkar genusordningen i lika hög grad.⁴² När könen delas upp skapas en skillnad mellan dem och Hirdman menar att denna uppdelning har skapat en situation där det som är kvinnligt föraktas medan det som är manligt hyllas.⁴³ Det leder till stereotypa föreställningar om män och kvinnor och Hirdman visar på att denna uppfattning finns i många kulturer och har funnits under många tidsepoker.⁴⁴ Detta genuskontrakt, som Hirdman menar skapas genom stereotypa uppfattningar om män och kvinnor, ger ett strukturellt tvång som vare sig gynnar män eller kvinnor.⁴⁵

Genusordningen är problematisk eftersom den upprätthåller ett icke jämställt samhälle och bidrar till att kvinnan fortsatt underordnas mannen. Både män och kvinnor bidrar till att upprätthålla genusordningen, både på det privata planet men också i det offentliga livet. Enligt Hirdman är isärhållandet en nödvändig förutsättning för mannens överordning, därför är det viktigt att bekämpa *all* typ av onödigt isärhållande. Jag kommer i denna uppsats att använda Hirdmans genusteori i syfte att tydliggöra varför det är problematiskt att män och kvinnor behandlas olika i hälsningssätt.

³⁸ Hirdman/SU.

³⁹ Gunnarsson och Svensson, 2009, s. 38–39.

⁴⁰ Gunnarsson och Svensson, 2009, s. 137.

⁴¹ Hirdman, 2008, s. 48 ff. och 62 ff.

⁴² Hirdman, 2008, s. 202 ff.

⁴³ Hirdman, 2008, s. 65 ff.

⁴⁴ Hirdman, 2008, s. 77 ff.

⁴⁵ Hirdman, 2008, s. 84 ff.

1.5 Material, forskningsläge och avgränsningar

Det är tydligt att religionsfriheten och dess gränser har intresserat många, desto färre har dock skrivit om hälsningssätt i förhållande till religionsfriheten. Mig veterligen är Reinhold Fahlbeck den enda. Han har dels skrivit om det i sin bok ”Bed och arbeta”, dels har han skrivit artiklar i ämnet, exempelvis ”Religionsfrihet och mänskliga rättigheter” som publicerades i Juridisk Tidskrift.

Barnmorskemålen har behandlats utförligt av Kavot Zillén i hennes doktorsavhandling ”Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet – en rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad vägran och kravet på god vård”. Zilléns avhandling har varit till mycket stor hjälp i mitt arbete, dels eftersom samvetsfriheten och religionsfriheten är nära sammanlänkade, dels eftersom avhandlingen publicerades 2016 och således är högst aktuell och uppdaterad.

Vidare har jag haft stor nytta av Victoria Enkvists doktorsavhandling ”Religionsfrihetens rättsliga ramar” och Carolyn Evans bok ”Freedom of Religion Under the European Convention on Human Rights”. Enkvists avhandling har jag ansett mer rättvisande, inte minst eftersom den är från 2013 och Evans bok är från 2001. Eftersom EKMR och Europadomstolens praxis formas dynamiskt blir en senare avhandling mer aktuell än en tidigare. Jag har använt Ulf Bernitz och Anders Kjellgrens bok ”Europarättens grunder”, som används som kurslitteratur på Juristprogrammet och ger en bra grundläggande information om EU-rätten. Jag har dessutom använt mig av Hans Danelius bok ”Mänskliga rättigheter i europeisk praxis – en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna”.

För information om diskrimineringslagen har jag primärt använt Susanne Fransson och Eberhard Stübers lagkommentar, men delvis också Per Norberg och Susanne Franssons bok ”Att lagstifta om diskriminering”. Ett belysande exempel lånar jag från Tommy Iseskog.

Grundläggande information om teori har jag sökt i Björn Baderstens bok ”Normativ metod: att studera det önskvärda”. Genusteori har jag hämtat från Yvonne Hirdmans bok ”Genus – om det stabila föränderliga former”. Jag har också använt boken ”Genusrättsvetenskap” av Åsa Gunnarsson och Eva-Maria Svensson.

För information om skrivregler har jag använt mig av Elsa Trolle Önnerfors och Henrik Wenanders bok ”Att skriva rätt. Goda råd för att skriva uppsats i juridik”.

Det finns mycket *soft law* att tillgå, såväl för kvinnors rätt till likabehandling som för religionsfriheten. Jag har valt att enbart ha med *soft law* som hänför sig till kvinnors rätt till likabehandling och då enbart Kvinnokonventionen. Jag har gjort denna avgränsning eftersom min uppfattning är att detta är tillräckligt i vågskålen *soft law* för kvinnors rätt till likabehandling. Gällande religionsfriheten finns förhållandevis mycket och viktigt *hard law* att tillgå, denna är tillräcklig för att fylla religionsfrihetens vågskål och därför jag inte beaktar *soft law*.

1.6 Disposition

Denna uppsats är uppdelat i sju kapitel. Kapitel ett är inledningskapitel och innehåller vad som traditionellt återfinns just i inledningskapitel: bakgrund; syfte och frågeställning; metod; teori; material, forskningsläge och avgränsningar samt disposition.

Kapitel två–fyra innehåller en redogörelse av gällande rätt. Kapitel två behandlar diskrimineringsförbudet i arbetslivet, både i Sverige, EU och enligt europarätten. Kapitel tre behandlar kvinnors rätt till likabehandling på arbetsplatser och kapitel fyra innehåller en redogörelse för religionsfriheten.

Kapitel fem innehåller de två handskakningsfall som prövats i svenska domstolar samt Trollhättedefallet och Helsingborgsfallet. Trollhättedefallet nådde aldrig domstol, men jag menar att en redogörelse för detta ändå är relevant, speciellt eftersom det finns så lite praxis på området. Helsingborgsfallet har ännu inte hunnit prövas av domstol, men jag redogör för sakomständigheterna, stämningsansökan och svaromålet. Rättsfallen har fått varsin underrubrik. Utöver handskakningsfallen presenteras tre andra svenska fall som är av vikt för religionsfriheten på arbetsplatser: Barnmorskefallen och Äldreaktiverarfallet.

Kapitel sex innehåller min slutsats *de lege lata*. Det kapitlet är uppbyggt så som jag tror att en domstol hade hanterat ett handskakningsfall, nämligen först slutsatser kring direkt och indirekt diskriminering och sedan vilka fördelar arbetstagaren respektive arbetsgivaren har.

Kapitel sju är uppsatsens avslutande kapitlet och innehåller min analys *de lege ferenda*. Här besvarar jag frågan hur jag anser att handskakningsfall ska hanteras.

2 Diskrimineringsförbud i arbetslivet

2.1 Diskrimineringsförbud i Sverige

2.1.1 Regeringsformen

Skyddet mot diskriminering, som ett förbud mot olika behandling, har under lång tid räknats som en hörnsten inom arbetet för mänskliga rättigheter. Diskrimineringsförbudet förstås ibland som en garanti för människors lika värde och rättigheter, dock är det bara en av flera metoder för att garantera mänskliga rättigheter för alla.⁴⁶

I Sverige finns i Regeringsformens (RF) första kapitel den allmänna förklaringen där det framgår att alla människor är lika värda och att diskriminering är förbjuden. Detta kapitel ger dock inga rättigheter för medborgare utan uttrycker viktiga mål för samhället. Flera av formuleringarna återfinns i Sveriges konventionsåtaganden, exempelvis i Internationell konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (IKMPR).⁴⁷ I RF:s andra kapitel, där de rättsligt bindande grundläggande fri- och rättigheterna återfinns, finns två uttryckliga diskrimineringsförbud, dels på grund av religionstillhörighet⁴⁸, dels på grund av kön⁴⁹. Rättigheterna i RF gäller gentemot *det allmänna*, alltså staten. Även diskrimineringsförbudet gäller för staten, eftersom det gäller förbud mot diskriminerande lagar och föreskrifter.

2.1.2 Diskrimineringslagen

2.1.2.1 Bakgrund till diskrimineringslagen

DiskrL trädde i kraft år 2009. I och med dess ikraftträdande upphörde den tidigare jämställdhetslagen och de tidigare diskrimineringslagarna att gälla. DiskrL inkorporerar tre viktiga EU-direktiv: direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet⁵⁰; direktiv 2000/43/EG om likabehandling av

⁴⁶ Gunnarsson och Svensson, 2009, s. 64.

⁴⁷ Hirschfeldt, RF 1:2, Karnov.

⁴⁸ 2 kap. 12 § RF.

⁴⁹ 2 kap. 13 § RF.

⁵⁰ Detta direktiv brukar benämnas ”recastdirektivet”.

personer oberoende av ras eller etniskt ursprung samt direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling.⁵¹ I DiskrL skyddas både grunden kön och grunden religion- eller annan trostillhörighet.⁵²

Det finns sex diskrimineringsformer i Sverige, de två som är viktiga i detta arbete är direkt och indirekt diskriminering.⁵³ Båda dessa grunder kommer från ovan nämnda EU-direktiv och Sverige har inte gjort någon medveten avvikelser från beskrivningen av direkt och indirekt diskriminering som de ser ut i direktiven.⁵⁴ EU-domstolens praxis kan användas för att precisera vad begreppen betyder och för detta arbete är två förslag till avgörande från generaladvokater av intresse.

Till skillnad från RF så är det i DiskrL den som är ansvarig för respektive verksamhet som är ansvarig enligt DiskrL, exempelvis arbetsgivare.⁵⁵

2.1.2.2 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering handlar om när en individs rättigheter jämförs med en annan individs rättigheter.⁵⁶ Paragrafen är uppbyggd kring tre rekvisit: missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband. Missgynnande innebär att en enskild person har lidit skada eller att annars en negativ effekt har uppstått. För att utreda huruvida det är en jämförbar situation eller inte så görs en jämförelse med en annan person eller personer har behandlats, eller skulle ha behandlats, i en jämförbar situation.⁵⁷ Det kan exempelvis vara en jämförelse med en person av ett annat kön, sexuell läggning eller med en annan etnicitet. Det sista rekvisitet, orsakssamband, handlar om att det ska finnas ett samband mellan ett handlande, bemötande eller en underlåtenhet och diskrimineringsgrunden. Det krävs att den som påstås ha

⁵¹ Andra direktiv som haft betydelse för DiskrL är: Likalönedirektivet (direktiv 75/117/EEG), likabehandlingsdirektivet (direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG), direktivet om social trygghet (direktiv 79/7/EEG), direktivet om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (direktiv 86/378/EEG), direktivet om egen rörelse (direktiv 86/613/EEG), bevisbördedirektivet (direktiv 97/80/EG), direktivet om likabehandling av kvinnor och män i fråga om varor och tjänster (direktiv 2004/113/EG). Denna information kommer från prop. 2007/08:95 s. 57 ff.

⁵² 1 kap. 1 § DiskrL.

⁵³ Övriga diskrimineringsformer är: bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier samt instruktioner att diskriminera: 1 kap. 4 § DiskrL.

⁵⁴ Prop. 2007/08:95 s. 99–101. Noterbart dock att EU-domstolen utvidgat begreppet direkt diskriminering, se Fransson/Stüber s. 64, kommentaren till 1 kap. 4 § DiskrL: ”EU-domstolen har tagit steget att i förbudet mot direkt diskriminering tolka in situationer där ingen identifierbar person finns som i praktiken anser sig vara diskriminerad. Något missgynnande måste således inte ha skett [...] Principen är därefter bekräftad i mål som C-81/12”.

⁵⁵ 2 kap. 1 § DiskrL.

⁵⁶ Fransson och Norberg, 2007, s. 10.

⁵⁷ Jfr dock not 53 och EU-domstolens utvidgning av direkt diskriminering.

diskriminerat någon annan ska ha insikt i den faktiska diskrimineringsgrunden för att det ska anses finnas ett orsakssamband. Om detta orsakssamband kan antas så går bevisbördan över på arbetsgivaren, som måste bevisa att det inte förelegat diskriminering.⁵⁸

För arbetsgivare finns det fyra undantag från diskrimineringsförbudet.⁵⁹ Exempelvis får undantag från diskrimineringsförbudet göras om ”en egenskap som har samband med en diskrimineringsgrund är ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Förutsättningen är att det dessutom finns ett berättigat syfte och att de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”.⁶⁰ Proportionalitetsbedömningen är viktig eftersom det måste garanteras att syftet med kravet på en viss egenskap måste vara förenlig med de värderingar som kommer till uttryck i direktiven eller som allmänt sett kan vara viktiga i ett demokratiskt samhälle som respekterar mänskliga rättigheter. I propositionen till DiskrL ges som exempel på ett godtagbart uppställt yrkeskrav ett teatersällskap som göra en uppsättning som bygger på en roman med en färgad man i huvudrollen ställer krav på mörk hudfärg på skådespelaren. Det får alltså anses legitimt att en mer meriterad vit skådespelare nekats rollen till förmån för en tillräckligt, men inte bäst, meriterad färgad skådespelare.⁶¹ Det kan också vara tillåtet att ha ett yrkeskrav på att någon som företräder en organisation själv delar de värdegrunder som organisationen står för, exempelvis är religiös om det är en religiös organisation. Dessutom kan krav få ställas på att en företrädare för en organisation för människor med funktionsnedsättningar själv har en funktionsnedsättning.⁶²

Vidare är positiv särbehandling till förmån för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män tillåten. Detta så länge som åtgärden inte avser löne- eller andra anställningsvillkor. Detta kommer från den tidigare jämställdhetslagen.⁶³

I DiskrL finns en speciell bevisregel, det är den så kallade delade bevisbördan⁶⁴. Detta innebär att i första steget ska den som uppfattar sig vara diskriminerad visa att det finns ett samband mellan ett missgynnande och den egna tillhörigheten till en viss grupp. Då är det arbetsgivaren, eller den som påstås ha diskriminerat en annan, som ska styrka att det inte var

⁵⁸ Fransson/Stüber s. 63–73, kommentaren till 1 kap. 4 § DiskrL.

⁵⁹ 2 kap. 2 § DiskrL.

⁶⁰ Fransson/Stüber s. 208, kommentaren till 2 kap. 2 § DiskrL.

⁶¹ Prop. 2007/08:95 s. 158.

⁶² Prop. 2007/08:95 s. 159–160.

⁶³ Fransson/Stüber s. 213 ff., kommentaren till 2 kap. 2 § DiskrL. Notera dock att EU-domstolen har intagit en restriktiv syn på kvotering, se vidare Fransson/Stüber, s. 217 ff.

⁶⁴ 6 kap. 3 § DiskrL.

fråga om diskriminering. Exempelvis kan denne då visa på att det finns en annan anledning än diskrimineringsgrunden som var orsaken till handlandet. Det kan exempelvis handla om att arbetsgivaren förklarar att hen saknade insikt om en persons sexuella läggning eller religiösa tillhörighet.⁶⁵

2.1.2.3 Indirekt diskriminering

Till skillnad från direkt diskriminering så handlar indirekt diskriminering om strukturella orättvisor.⁶⁶ Paragrafen är uppbyggd på tre rekvisit: särskilt missgynnande, jämförelse och intresseavvägning. I de två första rekvisiten finns ett krav på orsakssamband. Indirekt diskriminering handlar om missgynnande effekter som uppstår när ett kriterium eller en bestämmelse tillämpas, alltså den *de facto* effekten av till synes neutrala bestämmelser. Som exempel på detta tar Tommy Iseskog en arbetsplats där det krävs att de anställda bär en viss uniform. Om det i uniformen exempelvis ingår en huvudbonad kan det innebära diskriminering för de personer som har en religionstillhörighet där religionen påbjuder att man bär en viss typ av religiös huvudbonad. I dessa fall är kriterierna uppfyllda för att indirekt diskriminering kan vara för handen. Kravet kan dock vara tillåtet, om arbetsgivaren kan visa på ett berättigat mål och att uniformskravet är nödvändigt och lämpligt för att uppnå det uppställda målet.⁶⁷

Det är arbetsgivaren som ska visa att syftet med kriteriet är viktigt och att det objektivt sett är godtagbart. I propositionen till DiskrL står att ”detta syfte ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om icke-diskriminering”⁶⁸. Det handlar alltså om en proportionalitetsbedömning, den minst missgynnande åtgärden ska användas för att på så sätt skydda principen om icke-diskriminering.⁶⁹ I propositionen till DiskrL ges exempel att ett krav på ”god svensk språkbehandling” kan vara till synes neutralt men ge effekten att det indirekt diskriminerar personer som inte är födda i Sverige. I proportionalitetsbedömningen får alltså kravet ställas mot vilken typ av anställning det rör sig om. Har kravet ett berättigat syfte och är kravet ”ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet”⁷⁰? Mindre missgynnande åtgärder ska i första hand användas.⁷¹

⁶⁵ Fransson/Stüber s. 534 ff., kommentaren till 6 kap. 3 § DiskrL.

⁶⁶ Fransson och Norberg, 2007, s. 10.

⁶⁷ Iseskog, 2013, s. 67.

⁶⁸ Prop. 2007/08:95 s. 491.

⁶⁹ Fransson/Stüber s. 73–79, kommentaren till 1 kap. 4 § DiskrL.

⁷⁰ Prop. 2007/08:95 s. 491–492.

⁷¹ Fransson/Stüber s. 73–79, kommentaren till 1 kap. 4 § DiskrL.

2.1.2.4 Praxis från EU-domstolen om direkt och indirekt diskriminering

Eftersom DiskrL bygger på EU-rätt kan stöd för tillämpning sökas i EU-domstolens praxis. EU-domstolen har visserligen inte tagit ställning i några handskakningsfall, däremot är det intressant att se hur domstolen hanterar diskrimineringsfall i arbetslivet som berör religionsfriheten. Just nu är två fall aktuella som handlar om ifall en arbetstagare har rätt att manifesteras sin religion på sin arbetsplats.⁷² I de båda fallen har dock enbart förslag till avgörande från generaladvokater presenterats och EU-domstolen har inte meddelat dom än.

Det första fallet, *Samira Achbita*⁷³, rör en muslimsk kvinna som arbetade på ett övervaknings- och säkerhetsföretag i Belgien. Företaget hade en policy att anställda inte får bära vare sig religiösa, politiska eller filosofiska symboler under arbetstid. Kvinnan arbetade därför under tre år utan muslimsk slöja. Efter tre år meddelade hon dock arbetsgivaren att hon hade för avsikt att börja bära slöja även under arbetstid. Arbetsgivaren valde då att säga upp kvinnan, med hänvisning till företagets neutralitetspolicy.

Generaladvokaten menade att *Samira Achbita* inte var direkt diskriminerad i och med uppsägningen, företagets neutralitetspolicy drabbade inte henne hårdare än det drabbade någon annan. Generaladvokaten öppnade dock för att det kan röra sig om indirekt diskriminering, men att en proportionalitetsbedömning i den nationella domstolen får avgöra det. Generaladvokaten menade att diskriminering kan vara berättigad för att genomföra en politik för religiös och filosofisk neutralitet, som den aktuella arbetsgivaren eftersträvade, om det är proportionellt. Generaladvokaten ställde upp fyra punkter som ska vägas in i proportionalitetsbedömningen: hur stor och iögonfallande den religiösa symbolen är; arten av arbetstagarens arbetsuppgifter; det sammanhang i vilket hon ska utöva verksamheten samt medlemsstatens nationella identitet.

Det andra fallet, *Asma Bougnaoui*⁷⁴, handlar om en muslimsk kvinna som arbetade som projektingenjör på ett franskt företag. Kvinnan blev uppsagd när en av företagets kunder uttryckt att de inte uppskattade hennes muslimska slöja. Frågan handlar om huruvida kvinnan blivit diskriminerad,

⁷² I båda fallen är det arbetstagare på privata företag. Det går dock bra att applicera resultatet också på arbetstagare i offentlig sektor, direktiv 2000/78/EG gör inte skillnad på dessa och följaktligen gör inte heller DiskrL det.

⁷³ Förslag till avgörande av generaladvokat Julianne Kokott, föredraget den 31 maj 2016, Mål nr. C-157/15

⁷⁴ Förslag till avgörande av generaladvokat Eleanor Sharpston, föredraget den 13 juli 2016 Mål nr C-188/15.

direkt eller indirekt. Generaladvokaten konstaterade att kvinnan blivit *både* direkt och indirekt diskriminerad. Kvinnan var direkt diskriminerad eftersom arbetsgivarens förbud mot att bära muslimsk slöja inte hade stöd i något av undantagen, exempelvis i fråga om yrkeskrav. Generaladvokaten betonade problemet att det var just muslimsk slöja som i detta fall inte tilläts, inte religiösa symboler i allmänhet.

Vid undersökningen om kvinnan utsatts för indirekt diskriminering problematiserade generaladvokaten det som en krock mellan två rättigheter: kvinnans religionsfrihet och företagets näringsfrihet. Företagets näringsintresse var visserligen ett legitimt ändamål, men vilken rättighet som ska väga tyngst avgörs i en proportionalitetsbedömning. Generaladvokaten skriver att det är viktigt att ”hitta en kompromiss så att dessa båda rättigheter kan samexistera på ett harmoniskt och välavvägt sätt.”⁷⁵ I detta fall menade generaladvokaten att det inte var rimligt att inte låta kvinnan bära muslimsk slöja. Exakt hur proportionalitetsbedömningen ska göras, och vilka faktorer som ska beaktas, exemplifierar inte generaladvokaten i detta fall.

Slutsatsen i fallet Asma Bougnaoui ger alltså att ett förbud mot just muslimsk slöja faller under direkt diskriminering, eftersom det hänför sig till just religionen islam. Om det däremot rör sig om ett generellt förbud mot huvudbonader rör det sig istället om indirekt diskriminering, under förutsättning att det saknas något starkt skäl som vägt över i en proportionalitetsbedömning.

Generaladvokaternas yttranden ger tydligt vid handen att diskrimineringslagstiftningen vid indirekt diskriminering kan fokuseras som två konkurrerande rättigheter som står emot varandra. Den svenska DiskrL torde alltså också kunna rymma en diskussion och avvägning mellan olika rättigheter, i fall som handlar om indirekt diskriminering. Svenska domstolar har dock bedömt de två handskakningsfall som hamnat i domstol som direkt diskriminering och följaktligen har någon proportionalitetsbedömning där konkurrerande rättigheter vägs mot varandra inte kunnat göras.

⁷⁵ Mål nr C-188/15, p. 119.

2.2 Diskrimineringsförbud enligt Europakonventionen

I EKMR finns ett skydd mot diskriminering i artikel 14, denna artikel är dock inte en fristående rättighet utan skyddar enbart mot att de rättigheter som återfinns i konventionen inte tillämpas på ett kränkande sätt.⁷⁶ Diskriminering föreligger enligt EKMR om sakförhållandet faller inom konventionens tillämpningsområde och om det rör sig om olika behandling av personer som befinner sig i likadana situationer. Olikbehandling är tillåtet om det finns en objektivt godtagbar grund samt om den diskriminerade inte lider orimligt stor skada i proportion till syftet med olikbehandlingen.⁷⁷ Det är dock inte en förutsättning att konventionsrättigheten är kränkt för att det ska röra sig om diskriminering.⁷⁸ EKMR gör inte någon uppdelning i direkt och indirekt diskriminering, prövningen i Europadomstolen kan dock liknas vid den indirekta diskrimineringsprövningen, det är fråga om en allmän proportionalitetsprövning.

Förutom kön och religion så är en diskrimineringsgrund i artikel 14 ”politisk eller annan åskådning”. Vad som utgör en politisk eller annan åskådning är delvis oklart. Författarna till en handbok i europeisk diskrimineringsrätt skriver att troligen omfattas åsikter och övertygelser som inte går att koppla till ”religion eller övertygelse” som en politisk eller annan åskådning. Europadomstolens praxis på området är knapphändig, men troligen har politiska åsikter ett starkare skydd än andra åsikter.⁷⁹ Om feminism som politisk åskådning omfattas så kan Hirdmans genusteori, innefattande uppfattningen att isärhållande av könen är en nödvändig förutsättning för manlig överordning, skyddas. Förutsättningen är dock att personen är genuint övertygad om detta.⁸⁰

⁷⁶ Ehrenkrona, EKMR (art. 14), Karnov, se också Fahlbeck, 2014/2015, s. 14.

⁷⁷ Ehrenkrona, EKMR (art. 14), Karnov.

⁷⁸ Ehrenkrona, EKMR (art. 14), Karnov, se också Fahlbeck, 2014/2015, s. 14.

⁷⁹ Handbok i europeisk diskrimineringsrätt, Europarådet 2010, s. 118–119.

⁸⁰ Mer om detta nedan i kap. 3.2.2, jfr också diskussionen nedan i kap. 4.1.2. om att religioner ska ha en ”viss nivå av inneboende styrka, allvar, sammanhang och betydelse”. Detta krav på genuinitet torde vara applicerbart också på politiska övertygelser.

3 Kvinnors rätt till likabehandling på arbetsplatser

3.1 Kvinnors rätt till likabehandling i Sverige

Kvinnors rätt till likabehandling kan läsas in i alla människors lika värde.⁸¹ Alla människors lika värde är kodifierat i både RF⁸² och EKMR (genom en hänvisning till FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna)⁸³. Även om svenska kvinnor idag, internationellt sätt, har en bra situation ur jämställdhetssynpunkt har det inte alltid varit så. Svenska kvinnor har exempelvis haft rösträtt i mindre än 100 år och först på 1920-talet upphörde mannens målsmanskap över sin hustru. På 1970-talet blev likabehandlingsprincipen, som innebär att lagen inte får gälla olika för kvinnor och män, formellt genomförd. Målet att Sverige skulle bli jämställt etablerades således redan under 1970-talet, dels genom målformuleringen i första kapitlet RF, dels genom ett förbud mot könsdiskriminering som en individuell rättighet i andra kapitlet RF.⁸⁴ Utöver diskrimineringsförbudet i RF och DiskrL finns ingen speciell lagstiftning som ger rätt till likabehandling för kvinnor på arbetsplatser.

3.2 Kvinnors rätt till likabehandling i Europa

3.2.1 EU-rätten

I EU-fördraget står att EU ”ska bekämpa social utestängning och diskriminering samt främja [...], jämställdhet mellan kvinnor och män, [...]”.⁸⁵ Denna formulering kommer med en målsättning att det inte ska vara likhet i behandling utan likhet i resultat.⁸⁶ I Funktionsfördraget står det att ”i

⁸¹ Fransson och Norberg, 2007, s. 11.

⁸² 1:2 RF.

⁸³ Ingressen till EKMR.

⁸⁴ Gunnarsson och Svensson, 2009, s. 19–20.

⁸⁵ Art. 3(3) EU-fördraget.

⁸⁶ Gunnarsson och Svensson, 2009, s. 64–65.

all sin verksamhet ska unionen syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem”⁸⁷. I fördraget framgår också att det ska vidtas åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön.⁸⁸ Dessa ger dock inga direkta rättigheter, men de är viktiga för tolkningen av EU-rätten och de ger skyldigheter för EU och för medlemsstaterna.⁸⁹ Åsa Gunnarsson och Eva-Maria Svensson menar dock att denna artikel kodifierar jämställdhetsprincipen och innebär att jämställdhet mellan män och kvinnor är ett grundläggande mål i demokratiska stater.⁹⁰

3.2.2 Europakonventionen

I artikel 9 EKMR⁹¹ skyddas förutom religionsfriheten också tankefrihet och samvetsfrihet. Europadomstolens praxis har tydligt visat att det inte bara är religiösa övertygelser som skyddas, även icke-religiösa övertygelser. Exempelvis har Europadomstolen slagit fast att pacifism är en skyddsvärd övertygelse.⁹² Det krävs en viss nivå av inneboende styrka, allvar, sammanhang och betydelse för att en tro eller övertygelse ska vara skyddad av EKMR. Zillén skriver att Europadomstolen har varit förhållandevis generös i sin bedömning av vad som varit en skyddsvärd övertygelse enligt artikel 9.⁹³

Baserat på ovan är det inte långt bort att tänka sig att en feministisk politisk övertygelse kan skyddas i artikel 9. I vart fall skyddas den dock i diskrimineringsförbudet i artikel 14. Oavsett i vilken artikel feminismen som politisk övertygelse skyddas blir det ett komplement till diskrimineringsförbudet och kravet på likabehandling av män och kvinnor. Mig veterligen har inte feminismen som övertygelse hanterats av Europadomstolen inom ramen för vare sig artikel 9 eller artikel 14, jämställdhetsargumentet har dock getts stor vikt av Europadomstolen varför det hade varit intressant om även denna aspekt prövades.

⁸⁷ Artikel 8.

⁸⁸ Artikel 19.

⁸⁹ Gender equality law in Europe, EU 2016, s. 8.

⁹⁰ Gunnarsson och Svensson, 2009, s. 65.

⁹¹ Art. 9 EKMR behandlas utförligt nedan i kapitel 4.

⁹² Arrowsmith mot Storbritannien, ansökan nr. 7050/75.

⁹³ Zillén, 2016, s. 127–128.

3.3 Kvinnors rätt till likabehandling i FN

Den viktigaste konventionen för kvinnors rättigheter är Kvinnokonventionen, den ställer krav på konventionsstaterna att inrikta sin politik på att avskaffa all diskriminering av kvinnor.⁹⁴ Sverige var ett av de första länderna som ratificerade Kvinnokonventionen och idag har mer än 90 % av alla FN:s medlemsländer gjort det.⁹⁵ Kvinnokonventionen har en speciell kommitté, som övervakar efterlevnaden av konventionens innehåll.⁹⁶ Kvinnokommitténs rekommendationer är dock *soft law* och följaktligen inte bindande. I den senaste rekommendationen välkomnar Kvinnokommittén Sveriges förhållandevis välutvecklade jämställdhet, men det poängteras att det finns problem med patriarkala synsätt och stereotyper som verkar diskriminerande mot kvinnor.⁹⁷ Ingenting nämns dock om religion och religiösa inverkaner på jämställdheten och kvinnors rätt till likabehandling.

Kopplat till Kvinnokonventionen finns ett fakultativt tilläggsprotokoll som ger enskilda individer eller grupper av individer en klagorätt.⁹⁸ Sverige har ratificerat detta tilläggsprotokoll, vilket kan tolkas som att konventionen blivit ännu mer moraliskt förpliktande.

⁹⁴ Gunnarsson och Svensson, 2009, s. 67.

⁹⁵ ”Kvinnors åtnjutande av mänskliga rättigheter”, regeringens hemsida med information om mänskliga rättigheter.

⁹⁶ Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

⁹⁷ CEDAW/C/SWE/CO/8-9, p. 25 (a).

⁹⁸ Fakultativt Protokoll till konventionen om avskaffande av alla slags diskriminering av kvinnor, art. 2.

4 Religionsfriheten

4.1 Vad är religion och religionsutövning?

4.1.1 Regeringsformen

Religionsfriheten är grundlagsstadgad i Sverige och den återfinns som en av sex positiva opinionsfriheter i RF. Religionsfriheten omfattar en ”frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion”⁹⁹. Någon definition vad religion är ges inte i RF. Anledningen till att begreppet religion inte definieras kan vara för att inte påverka små religiösa grupperingar på ett negativt sätt. Dessutom riskerar mindre religioner och deras definition och uppfattning att exkluderas och risk finns att rådande samhällsvärderingar påverkar hur religion definieras.¹⁰⁰ Dessutom innebär en definition av vad religion är samtidigt en definition av vad religion inte är. Bristen på definition gör alltså att rättigheten lättare kan anpassas till ett pluralistiskt samhälle.¹⁰¹ Religionsfriheten skyddar inte bara människors religionsutövning utan den skyddar också personer från att inte bli påtvingad eller ha en religion. Detta kallas den negativa religionsfriheten.¹⁰²

4.1.2 Europakonventionen och Rättighetsstadgan

Religionsfriheten skyddas i artikel 9 EKMR, tillsammans med skyddet för tankefrihet och samvetsfrihet. Skyddet i artikeln är tvådelat och omfattar dels en absolut rätt att ha en viss övertygelse, dels en begränsningsbar rätt att utöva sin religion eller tro. Dessa brukar kallas *forum internum* och *forum externum*. *Forum internum* är den absoluta rätten att ha en religiös övertygelse eller tro medan *forum externum* är den begränsningsbara rätten att utöva sin religion.¹⁰³ Den absoluta rättigheten i *forum internum* är förhållandevis begränsad och innehåller egentligen endast rätten att själv bestämma över sin tro, om eventuellt religionsbyte eller avsägande av sin religionstillhörighet.¹⁰⁴

För att en religion eller tro ska vara skyddad av EKMR krävs att den har uppnått en ”viss nivå av inneboende styrka, allvar, sammanhang och

⁹⁹ 2:1 RF.

¹⁰⁰ Zillén, 2016, s. 121, se även Gunn, 2003, s. 197.

¹⁰¹ Zillén, 2016, s. 121.

¹⁰² 2 kap. 2 § RF samt art. 9 EKMR.

¹⁰³ Zillén, 2016, s 125 ff.

¹⁰⁴ Zillén, 2016, s. 126.

betydelse”¹⁰⁵. Europadomstolen har dragit en gräns mellan vad som å ena sidan är handlingar motiverade av en trosuppfattning och å andra sidan handlingar som *de facto* uttrycker trosuppfattningen. Handlingar som är motiverade av en trosuppfattning har inte ansetts skyddade, medan handlingar som uttrycker trosuppfattningen har varit det.¹⁰⁶ Denna uppdelning kommer från den så kallade *Arrowsmith-principen*¹⁰⁷ som innebär att inte varje manifestation som är influerad av en religion eller tro är skyddad.¹⁰⁸ Zillén påpekar dock att detta krav på nära samband kom i en dom där domarna var oeniga och att Europadomstolen i senare praxis inte har använt detta krav i större omfattning.¹⁰⁹ Även Evans är kritisk till principen eftersom en undersökning hon gjort av fall där principen använts visar svårigheterna att tillämpa testet på ett konsekvent sätt.¹¹⁰ Risken blir, när testet är vagt, att domare tillåts avgöra fall bara på sin egen uppfattning av om en manifestation är skyddsvärd eller inte.¹¹¹

Således blir slutsatsen att Europadomstolen inte gör någon prövning av om en trosuppfattning är legitim eller inte, och de bedömer inte om den enskildes tolkning av religionen är den korrekta eller om den överensstämmer med tolkningar av andra, som delar religion eller tro. I grunden handlar det om den enskildes subjektiva uppfattningar om religionen eller tron.¹¹² Framförallt kan det vara i självklara fall av samband som domstolen inte lagt någon vikt vid att utreda sambandet.¹¹³ Dessutom har Europadomstolen i en dom uttryckt en regel att det inte kan krävas av en enskild att visa att en viss handling gjorts i syfte att uppfylla en religiös plikt.¹¹⁴ Zillén skriver att Europadomstolen därför fokuserar på hur handlingen eventuellt kan begränsas av andra stycket i artikel 9 EKMR.¹¹⁵

Religionsfriheten i Rättighetsstadgan korresponderar med religionsfriheten som den regleras i EKMR.¹¹⁶ I en kommentar till Rättighetsstadgan, som skrivits av en grupp experter utvalda av EU-kommissionen¹¹⁷, delas dock

¹⁰⁵ Zillén, 2016, s. 128.

¹⁰⁶ Zillén, 2016, s. 130–133.

¹⁰⁷ Notera att detta är samma fall som hänvisas till ovan i 3.2.2.

¹⁰⁸ Evans, 2001, s. 115 ff.

¹⁰⁹ Zillén, 2016, s. 130–133.

¹¹⁰ Evans, 2001, s. 115 ff. samt 202 ff.

¹¹¹ Evans, 2001, s. 202–203.

¹¹² Zillén, 2016, s. 128.

¹¹³ Exempelvis i *Leyla Şahin mot Turkiet* där sökandens bärande av muslimsk slöja inte behövde utredas huruvida det hade samband med sökandes muslimska religionstillhörighet.

¹¹⁴ Eweida och övriga mot Storbritannien, p. 82.

¹¹⁵ Zillén, 2016, s. 131–132.

¹¹⁶ Se ovan avsnitt 1.3.2.4, samt Kommentarer till Rättighetsstadgan, EU 2006, s. 106.

¹¹⁷ The EU Network of Independent Experts on Fundamental Rights. Denna expertgrupp övervakar situationen för mänskliga rättigheter i medlemsstaterna och i EU på basis av skyddet i Rättighetsstadgan.

skyddet för religionsfriheten i Rättighetsstadgan upp i tre delar: *forum internum*, *forum externum* samt en "kollektiv" del. *Forum internum* och *forum externum* har samma definitioner som i EKMR, men den kollektiva rätten handlar om rätten att gemensamt med andra uttrycka sin religion, exempelvis genom att bygga kyrkor eller skapa samfund. De två senare rättigheterna är inte absoluta och får därmed inskränkas.¹¹⁸ Eftersom handskakningen faller inom *forum externum* så behandlas inte den kollektiva rätten ytterligare i denna uppsats och eftersom religionsfriheten återfinns i EKMR läggs fokus där.

4.2 Möjligheter att begränsa religionsfriheten

4.2.1 Regeringsformen

I RF framkommer att alla positiva opinionsfriheter förutom religionsfriheten får begränsas.¹¹⁹ Religionsfriheten får dock begränsas i de delar som den ingår i övriga opinionsfriheter, detta eftersom religionsfriheten är "inte bara en frihet att hysa viss religiös övertygelse och att enskilt utöva religion utan också frihet att sprida och ta del av religiös förkunnelse, att anordna och delta i gudstjänster samt att bilda och medverka i religiösa sammanslutningar".¹²⁰ Delar i religionen som hämtat inslag från andra opinionsfriheter kan alltså begränsas, men inte hur som helst. Ändamålet med begränsningen måste vara godtagbart i ett demokratiskt samhälle och det får inte gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett begränsningen. Inte heller får begränsningen gå så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen eller enbart bero på politisk, religiös, kulturell eller annan sådan åskådning.¹²¹

Kritik har riktats mot att religionsfriheten vid en första anblick är absolut, men vid en granskning inte har ett absolut skydd. Zillén skriver att beskrivningen av religionsfriheten som "absolut" därför är otydlig.¹²² Även Enkvist kommer till slutsatsen att religionsfriheten idag är relativ ur ett praktiskt perspektiv. Hon menar att det hade varit att föredra att också ändra rättigheten i teorin. Bland annat för att detta skulle medföra att begränsningar av religionsfriheten gavs ramar, vilket i förlängningen förstärkt den

¹¹⁸ Kommentar till Rättighetsstadgan, EU 2006, s. 107 ff.

¹¹⁹ 2 kap. 20 § RF.

¹²⁰ Prop. 1975/76:209 s. 114.

¹²¹ 2 kap. 21 § RF.

¹²² Zillén, 2016, s. 122–123.

demokratiska legitimiteten.¹²³ Enkvist sammanfattar begränsningar av religionsfriheten med att det är tydligt att lagstiftaren inte ville ge en möjlighet att religion ska kunna tas i anspråk som ursäktandegrund.¹²⁴

4.2.2 Fallet Åke Green

Ett tydligt exempel på dels när yttrandefriheten ingår i religionsfriheten, dels när två mänskliga rättigheter krockar är fallet Åke Green.¹²⁵ Fallet rör en pastor inom pingstkyrkan som under en predikan uttryckte sig nedvärderande om homosexuella, exempelvis sa han att legaliseringen av partnerskap resulterade i katastrofala följder och att en av dessa var spridningen av AIDS. Dessutom uttryckte han att sexuella abnormiteter – som han menar att homosexualitet är – är cancersvulster på samhällskroppen. Tingsrätten valde att fälla pastorn för hets mot folkgrupp och tog i domskälen upp homosexuellas utsatta situation i samhället. Tingsrätten skrev att ”den rättighet homosexuella som grupp har att inte utsättas för kränkningar måste, enligt tingsrättens mening, vara mer skyddsvärd än Åke Greens rätt att få göra dessa kränkande uttalanden i religionens namn.”¹²⁶

Till skillnad från tingsrätten så valde både hovrätten och HD att fria pastorn, framförallt för att de menade att yttrandefriheten väger så tungt. HD la stor vikt vid Europadomstolens praxis och skrev att ”sådana uttalanden om en lagregels innebörd som har gjorts i lagförarbeten eller rättspraxis måste kunna frångås när detta krävs enligt den konventionstolkning som kommer till uttryck i Europadomstolens avgöranden”¹²⁷. HD ansåg att det var troligt att Europadomstolen inte hade ansett att en inskränkning i pastorns rätt att predika hade varit proportionerlig. Detta faktum underbyggdes med argumentet att det Åke Green predikade om faktiskt står i bibeln och att det sätt varpå han uttryckt sig inte är ”mycket mera nedsättande än ordalagen i aktuella bibelställen”¹²⁸. Händelsen problematiserades alltså som hur långt Åke Greens religionsfrihet/yttrandefrihet sträckte sig i relation till strafflagstiftningen, inte hur Åke Greens religionsfrihet/yttrandefrihet krockade med homosexuellas rättighet att inte bli kränkta på grund av sin sexuella läggning.

¹²³ Enkvist, 2013, s. 261–262.

¹²⁴ Enkvist, 2013, s. 95.

¹²⁵ NJA 2005 s. 805.

¹²⁶ NJA 2005 s 805, s. 11.

¹²⁷ NJA 2005 s 805, s. 19.

¹²⁸ NJA 2005 s 805, s. 19.

4.2.3 Europakonventionen

4.2.3.1 Föreskrivet i lag

För att religionsfriheten ska kunna begränsas enligt EKMR krävs det att begränsningen är föreskriven i lag, och 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.¹²⁹

Kravet på att en begränsning av religionsfriheten ska vara föreskriven i lag motiveras av förutsebarheten för enskilda. Människor måste veta vad det är som gäller och kunna anpassa sitt beteende efter vad som gäller.¹³⁰ Zillén skriver att kravet på ”föreskrivet i lag” är en väletablerad norm i Europadomstolen. Bestämmelsen ska vara förankrad i lag, annan författning eller i praxis samt vara ”tillräckligt tydlig, precis, tillgänglig och förutsebar”¹³¹. Sammanfattningsvis ska det vara så pass tydligt att en enskild ska ”kunna överblicka konsekvenserna av sitt eget agerande”¹³².

4.2.3.2 Legitimt ändamål

För att en begränsning av religionsfriheten ska anses ha ett legitimt ändamål krävs det att begränsningen är till skydd för den allmänna säkerheten, allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter. Stater kan inte begränsa religionsfriheten med hänvisning till andra intressen än dessa. Evans poängterar att ”nationell säkerhet” inte är ett legitimt begränsningsändamål, som det är i vissa andra artiklar i EKMR.¹³³ Zillén skriver att Europadomstolen, liksom Europakommissionen tidigare, har uppvisat en tendens att acceptera de ändamål som presenterats som grund för inskränkning.¹³⁴ Evans utvecklar resonemanget med att om Europadomstolen skulle ifrågasätta en stats syfte med en inskränkning innebär det att domstolen indirekt beskyller staten för ”ond tro och oärlighet”¹³⁵. Även om staten har bättre möjligheter att förstå vikten av inhemska lagar är detta, enligt Evans, problematiskt eftersom det gör att Europadomstolen ibland låter lagar ”passera” som egentligen kanske har ett olämpligt syfte.¹³⁶

¹²⁹ Art. 9 (2) EKMR, se också Zillén, 2016, s. 143.

¹³⁰ Evans, 2001, s. 138.

¹³¹ Zillén, 2016, s. 143.

¹³² Zillén, 2016, s. 143–144.

¹³³ Evans, 2001, s. 147.

¹³⁴ Zillén, 2016, s. 143–144.

¹³⁵ Min översättning av ”bad faith and mendacity”, ur Evans, 2001, s. 148.

¹³⁶ Evans, 2001s. 148.

4.2.3.3 Nödvändigt i ett demokratiskt samhälle

Nödvändighetsbedömningen görs i en avvägning mellan en enskilds intresse att tillåtas manifesteras sin religion och det allmännas intresse av att begränsa människors rätt att manifesteras sin religion. Europadomstolen har i praxis gett uttryck för att det i begränsningen av en rättighet – med hänvisning till nödvändigheten i ett demokratiskt samhälle – ska finnas ett ”angeläget samhällsbehov” av inskränkningen. Begränsningen måste också vara proportionerligt i förhållande till den skyddade rättigheten.¹³⁷ Vad som är proportionerligt bedöms utifrån den sökandes nackdel i förhållande till regeringens (myndighetens) åberopade legitima mål.¹³⁸

Utöver proportionalitetskravet finns alltid en *margin of appreciation* för stater när de tolkar nödvändighetskravet i begränsningen av EKMR. Detta är framförallt för att det finns en stor mångfald bland de inblandade staterna och exempelvis är religionens roll i samhället av starkt skiftande karaktär i olika europeiska stater, det finns inte någon ”uniform europeisk uppfattning”. EKMR ska också vara ett levande instrument som ska tolkas utifrån samhället som det ser ut idag. Den yttersta gränsen sätts dock av Europadomstolen.¹³⁹

4.2.4 Rättsfall från Europadomstolen

4.2.4.1 Eweida m.fl. mot Storbritannien

Ett mål som ofta har citeras när det handlar om hur religionsfriheten ska hanteras på arbetsplatser är Eweida m.fl. mot Storbritannien.¹⁴⁰ Målet består av fyra separata fall som alla handlade om olika arbetsgivares inskränkningar av anställdas religionsutövning och huruvida detta innebar att de anställdas religionsfrihet var kränkt eller inte. Ett av fallen rörde en anställd på en myndighet som registrerade födselar, dödsfall och giftermål. Sökanden var ortodox kristen och kunde på grund av sin religiösa övertygelse inte registrera giftermål mellan homosexuella. Den anställdes vägran innebar att han blev av med jobbet och den anställda menade därför att hans religionsfrihet var kränkt. Ett annat av Eweida-fallen handlade om en sökande som arbetade med familjerådgivning, men som på grund av sin religiösa övertygelse inte kunde ge rådgivning till homo- och bisexuella par. Europadomstolen menade att ingen av de två sökande fått sin religionsfrihet

¹³⁷ Zillén, 2016, s. 145–146.

¹³⁸ Evans, 2001, s. 145 ff.

¹³⁹ Zillén, 2016, s. 148–149, se även: Evans, 2001, s. 143–144.

¹⁴⁰ Eweida och övriga mot Storbritannien, ansökan nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10.

kränkt. De sökandes religionsfrihet vägdes i fallet mot homosexuellas (och bisexuellas) rättigheter. Eftersom båda rättigheterna skyddas i EKMR, och konventionsstater i liknande fall har en bred *margin of appreciation*, så kunde inte Europadomstolen se att Storbritannien i dessa fall gått utöver den yttersta tillåtna gränsen.

Utöver dessa två fall behandlade Eweida-fallen även två situationer med arbetstagare som av religiösa skäl önskade bära ett kristet kors runt halsen på arbetstid, men som nekats detta av sina respektive arbetsgivare. I det ena fallet ansåg Europadomstolen att den anställdes religionsfrihet var kränkt, detta eftersom det inte fanns någon legitim anledning till att neka henne. På arbetsplatsen tilläts exempelvis muslimska slöjor som en del i arbetsuniformen. I det andra fallet ansågs inte sökandens religionsfrihet vara kränkt, det fallet rörde en sjuksköterska och anledningen till att hon inte fick bära sitt kristna kors var hälsoskäl och patienternas säkerhet.

4.2.4.2 Dahlab mot Schweiz

Fallet Dahlab handlade om en schweizisk kvinna som arbetade som lågstadielärare som, under sin anställning, konverterade till islam och började bära muslimsk slöja.¹⁴¹ Dahlab förbjöds att bära slöja under arbetstid och hon menade att detta kränkte hennes rätt att manifesteras sin religion.

Schweiz menade att Dahlabs religionsfrihet inte var kränkt och hänvisade till kravet att alla statliga skolor i Schweiz ska vara icke-konfessionella¹⁴². Schweiz menade att de i detta fall hade en bredare *margin of appreciation* eftersom Dahlab undervisade i en statlig skola och att hon var medveten om att alla schweiziska skolor är icke-konfessionella. Schweiz menade att den muslimska slöjan var ”en stark religiös symbol” som inte går hand i hand med jämställdhet. Den påverkan det kunde få på små barn ansågs göra det proportionerligt att förbjuda lärare att bära slöja i skolan.

Europadomstolen menade att begränsningen av Dahlabs religiösa manifestation i detta fall föll inom Schweiz *margin of appreciation*. Målet med begränsningen var legitimt och det var en proportionerlig begränsning för att nå målet. Inskränkningen ansågs också nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Dahlabs rätt att manifesteras sin religion var inte kränkt.

¹⁴¹ Dahlab mot Schweiz, ansökan nr. 42393/98.

¹⁴² Icke-konfessionell = det får inte finnas religiösa inslag.

4.2.4.3 Leyla Sahin mot Turkiet

Fallet Leyla Sahin handlade om en kvinnlig student som inte fick bära muslimsk slöja på universitet i Istanbul.¹⁴³ Hon menade att detta kränkte hennes rätt att manifesteras sin religion. Turkiet menade däremot att de förbjudit bärandet av religiös klädsel på universitet för att skydda andras fri- och rättigheter: jämställdheten samt det sekulära samhället. Frågan kom att handla om huruvida Turkiets handlande föll inom staters *margin of appreciation* eller inte. Europadomstolen noterade att vad som står på spel är nödvändigheten att skydda andras fri- och rättigheter, att bevara ”public order” samt att säkra ”civil peace” och äkta religiös pluralism, som är vitalt för demokratiska samhällen.¹⁴⁴

Europadomstolen menade att förbudet mot att använda muslimsk slöja föll inom Turkiets *margin of appreciation*. I diskussionen om huruvida begränsningen av religionsfriheten var proportionell eller inte menade Europadomstolen att den turkiska universitetsledningen i princip var bättre på att utvärdera lokala behov och villkor än en internationell domstol, men sett till de legitima målen, jämställdhet och sekularism, ansågs förbudet mot att bära muslimsk slöja vara en proportionell åtgärd. Leyla Sahins religionsfrihet ansågs inte vara kränkt.

¹⁴³ Leyla Sahin mot Turkiet, ansökan nr. 44774/98.

¹⁴⁴ Leyla Sahin mot Turkiet, p. 110.

5 Svenska rättsfall

5.1 Inledning

I Sverige har två så kallade ”handskakningsfall” prövats av domstol, dessa är Arbetsförmedlingsfallet¹⁴⁵ och i Läkarfallet¹⁴⁶. De två fallen är visserligen olika, men jag väljer ändå att presentera båda, just eftersom praxis är så begränsad. Utöver detta presenteras Trollhättefallet¹⁴⁷ och Helsingborgsfallet¹⁴⁸. Trollhättefallet nådde aldrig domstol, men illustrerar en handskakningssituation och är därför intressant att ta med i en jämförelse. Helsingborgsfallet prövas av Lunds tingsrätt under hösten 2016, så endast stämningansökan och svaromålet används som underlag.

Andra viktiga fall som berör religionsfrihetens gränser på svenska arbetsplatser är de så kallade Barnmorskemålen¹⁴⁹ och Äldreaktiverarfallet¹⁵⁰. Alla tre fallen presenteras här och visar på svenska domstolars tendens att ge stor vikt åt arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

5.2 Handskakningsfall

5.2.1 Arbetsförmedlingsfallet

Arbetsförmedlingsfallet var det första fall där en utebliven handskakning på en arbetsplats prövades i svensk domstol.¹⁵¹ Det rör dock, som framkommer nedan, inte handskakningen som sådan utan mer effekten som drabbade mannen som inte ville skaka hand. I fallet var det en muslimsk man, A.C., som var inskriven på Arbetsförmedlingen. Han blev anvisad till ett arbetsmarknadspolitiskt program och fick en utbildningsplats, under utbildningstiden hade han aktivitetsgaranti från Försäkringskassan. Utbildningsplatsen hjälpte till med att hitta en praktikplats och ordnade ett möte på den tilltänkta praktikplatsen. Med på mötet var A.C., praktikplatsanskaffaren samt två manliga medarbetare på arbetsplatsen. Den

¹⁴⁵ Stockholms tingsrätt, Mål nr: T 7324-08.

¹⁴⁶ Hovrätten över Skåne och Blekinge, Mål nr: T 1157-15.

¹⁴⁷ All dokumentation i fallet kan fås från författaren.

¹⁴⁸ Lunds tingsrätt, Mål nr: FT 3174-16.

¹⁴⁹ Jönköpings tingsrätts dom, Mål nr: T 1781-14 och Nyköpings tingsrätts dom, Mål nr: T 2153-15.

¹⁵⁰ AD 2005 nr 21.

¹⁵¹ För kännedom prövades Arbetsförmedlingsfallet mot den tidigare lagstiftningen, detta påverkar dock inte denna uppsats.

kvinnliga företagsledaren, J.L., anslöt något senare. Vad som händer när hon ansluter sig till gruppen är stridigt.

A.C. beskriver händelseförloppet:

”Kort därefter anslöt sig J.L. till mötet. När J.L. sträckte fram sin arm mot honom la han sin ena hand på bröstet och nickade lätt. När J.L. inte drog tillbaka sin framsträckta arm förklarade han att han var religiös och inte kunde ta kvinnor i hand.”

Praktikanskaffaren förklarade förloppet på följande sätt:

”När J.L. ville hälsa på A.C. vägrade denne att ta henne i hand. A.C. sa något vid tillfället men han minns inte vad. J.L. försökte gång på gång att hälsa på A.C. som vägrade att göra detta utan i stället tittade ned i golvet med händerna på ryggen.”

Den kvinnliga företagsledaren, J.L., beskriver händelseförloppet på följande vis:

”Sedan hon avslutat telefonsamtalet gick hon fram till A.C. för att hälsa. Han svarade emellertid med att lägga händerna bakom ryggen. När hon på nytt sträckte fram handen förklarade A.C. att hans religion förbjöd honom att ta främmande kvinnor i hand. Hon kände sig sårad, kränkt och omedelbart utanför. Hon har inget att anmärka på A.C.:s beteende under återstoden av intervjun.”¹⁵²

Någon säkerhet finns inte i om A.C. la handen på bröstet som hälsning eller om han la händerna på ryggen och tittade ner i golvet. Det är dock ostridigt att A.C. inte tog emot den kvinnliga arbetsledarens hand när hon sträckte fram handen för att hälsa på honom. Ostridigt är också att A.C. till följd av händelsen på den tilltänka praktikplatsen blev av med sin plats på det arbetsmarknadspolitiska programmet och att han därmed förlorade sin aktivitetsgarantiersättning från Försäkringskassan.

A.C. menade att han blev diskriminerad på grund av sin religion i och med detta missgynnande. DO menade också att Arbetsförmedlingen hade utrett händelsen bristfälligt och att beslutet om att utesluta A.C. ur det arbetsmarknadspolitiska programmet (vilket innebar att han förlorade sin

¹⁵² T 7324-08, s. 12–13.

aktivitetsgarantiersättning) inte hade en tillräcklig grund. Tingsrätten menade att A.C. hade blivit *direkt* diskriminerad eftersom han blivit missgynnad på grund av sin religion genom från Arbetsförmedlingens handlande. Det är ostridigt att Arbetsförmedlingen vetat om att A.C. inte skakar hand med främmande kvinnor på grund av sin religion.

Arbetsförmedlingen kunde inte bevisa att en hypotetisk jämförelseperson, som av någon godtagbar anledning inte skakat hand med kvinnor, skulle ha blivit behandlat på samma sätt. Tingsrätten menade därför att det stod klart att A.C. blivit *direkt* diskriminerad på grund av sin religion. Det är dock egentligen inte frågan om handskakningen i sig, utan om effekten som kom av det uteblivna handskakket. A.C. fick 60 000 kr i skadestånd. Målet överklagades inte.

5.2.2 Läkarfallet

Läkarfallet rörde en situation där en kvinnlig patient, Z.H., blivit remitterad till en läkare, K.H., för gastroskopiundersökning. I undersökningsrummet fanns, förutom Z.H. och K.H., även Z.H:s make: M.H., en sjuksköterska: A.H., samt en tolk: M.G.

Hur händelseförloppet i undersökningsrummet gick till är tvistigt, de inblandade parterna angav olika händelseförlopp. Läkaren K.H. å sin sida menade att patientens make M.H. blev arg när läkaren försökte skaka hand med patienten och att det därefter blev en stämning i undersökningsrummet som gjorde att han inte kunde genomföra undersökningen. Z.H. menade å andra sidan att K.H. vägrade att undersöka henne om hon inte skakade hand med honom.

Oavsett vad som egentligen hände i undersökningsrummet så är det otvistigt att Z.H. inte ville hälsa genom att skaka hand, när K.H. sträckte fram handen och att effekten av händelseförloppet blev att någon undersökning aldrig skedde samt att läkaren K.H. bad den remitterande läkaren att remittera Z.H. till en kvinnlig läkare för undersökning. Z.H. vände sig till DO som stämde läkaren i tingsrätten. Tingsrätten la vikt vid tolkens vittnesmål eftersom hon var den enda som var ”opartisk”. Läkaren hänvisade till EKMR och gav in ett rättsutlåtande från Reinhold Fahlbeck: kortfattat gick argumentationen ut på att ett *mycket nära samband* mellan en utebliven handskakning och religion inte finns. Handskakningen ska därför inte ses som en religiös manifestation och skyddas därför inte av religionsfriheten i EKMR. Eftersom DiskrL inte innehåller en definition av religion och eftersom Sverige som konventionsland är bundet av EKMR och Europadomstolens

praxis ska denna användas. Det är därför inte diskriminering på grund av religion att inte vilja skaka hand.

Tingsrätten skrev dock, vad gäller att EKMR är en minimikonvention, såhär:

”Utgångspunkten är också att Europakonventionen utgör en minimistandard vilket kommer till uttryck i art. 53 i konventionen [...] Så länge en tillämpning av diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning inte inskränker skyddet för den negativa religionsfriheten i konventionen (eller någon annan frihet enligt konventionen) finns det därmed inget hinder mot att tillämpa en nationell bestämmelse med ett annorlunda utformat eller mer omfattande skydd för religion. [...] Konventionen skyddar i och för sig både den positiva och den negativa religionsfriheten, dvs. både friheten att ha en religion och uttrycka den som friheten att slippa ha en religion eller utsättas för uttryck för den. Enligt tingsrätten kan det inte anses som en kränkning av någons negativa religionsfrihet att en person av religiösa skäl inte vill hälsa genom att skaka hand.”¹⁵³

Tingsrätten jämförde vidare med Arbetsförmedlingsfallet och förklarade att vägran att skaka hand är ett sådant kulturellt eller traditionellt uttryck som är föranlett av en religiös övertygelse och därmed skyddad i diskrimineringsgrunden ”religion” i DiskrL. Eftersom Z.H. hade gjort troligt att hon diskriminerats på grund av sin religion och läkaren inte kunde visa att missgynnandet inte har berodde på hennes religion så var hon *direkt* diskriminerad i DiskrL mening. Läkaren K.H. dömdes för diskriminering av patienten Z.H.

Fallet överklagades till hovrätten, där friades läkaren. Friandet berodde dock endast på att hovrätten inte satte lika stor trovärdighet till tolken och att bevisningen därför inte höll.

5.2.3 Trollhättefallet

Trollhättefallet handlar om en praktikant, X.X, som var elev på Folkuniversitetet och med hjälp av dem skulle få en praktikplats. Den aktuella praktikplatsen var på Introduktionscentrum, som är en verksamhet

¹⁵³ T 1370-13, s. 15.

inom Trollhättans Stad som riktar sig till nyanlända flyktingar och invandrare. Verksamheten syftar till ”att rusta för social och samhällelig kompetens och stärka den personliga möjligheten att etablera sig i det svenska samhället.”¹⁵⁴

När X.X. sökte praktik var A.W. verksamhetsledare. X.X. var praktiserande muslim och kunde därför, med hänvisning till sin religiösa övertygelse, inte skaka hand med kvinnor. A.W. var kvinna. Vid deras första möte vägrade X.X. att skaka hand med A.W. Detta medförde att A.W. informerade honom, dels muntligen, dels i ett senare mail, att det var en förutsättning för praktik på Introduktionscentrum att man kan skaka hand med både män och kvinnor, utan undantag.

X.X. menade att det av A.W. ställda kravet kränkte hans religionsfrihet. X.X. kontaktade därpå sitt fackförbund, Unionen, som begärde förhandling med Trollhättans Stad. Protokollet från mötet är kortfattat och det enda som framgår är att Trollhättans Stad, genom förvaltningschefen och förhandlingschefen, inte ställde sig bakom A.W:s agerande. Av protokollet framgår att Trollhättans Stad betalade 30 000 kr i skadestånd till X.X.

Drygt en månad innan Unionen kallar till förhandling har Trollhättans Stad gett A.W. en varning för hur hon hanterade ärendet med X.X. I protokollet från mötet mellan Trollhättans Stad och A.W:s fackförbund, Kommunal, framgår att mötet slutade i oenighet. Kommunal förde fram problematiken i att även A.W. känt sig kränkt i den uppkomna situationen och vidare ger de uppgifter som Kommunal för fram intryck av att det möjligen fanns andra orsaker till X.X:s vägran att skaka hand med kvinnor än religion. Kommunal säger sig exempelvis ha ett kvinnligt vittne som X.X. har tagit i hand och ett manligt vittne som X.X. har slutat att ta i hand. I mailkonversationen mellan A.W., X.X. och praktikansaffaren på Folkuniversitetet framgår det också att X.X. hade praktikplatsen på Introduktionscentrum som nummer tre på sin ”önskelista”.

Det är omöjligt att i efterhand veta vad som egentligen hände på mötet mellan X.X. och A.W. Det är möjligt att situationen var stressad och att det var en ogynnsam stämning dem emellan. I fallet framkommer att parterna tagit Arbetsförmedlingsfallet i beaktande. Det är olyckligt eftersom, som framgår i genomgången ovan, Arbetsförmedlingsfallet är ett fall som berör en annorlunda situation. I Trollhättedefallet fall har X.X. förlorat *en* praktikplats, inte sin plats i ett arbetsmarknadspolitiskt program och i förlängningen sin ekonomiska ersättning. Den enda kritiken som en

¹⁵⁴ Om Introduktionscentrum, Trollhättans Stads hemsida.

utomstående kan rikta mot händelsen är därför att det hade varit gynnsamt att låta fallet gå till rättslig prövning.

Intressant i Trollhättefallet hade varit om A.W. på ett tydligare sätt presenterat ett jämställdhetsintresse. Det framgår mellan raderna i mailkonversationen mellan henne och praktikanshäftaren att det kan ha funnits ett sådant.

5.2.4 Helsingborgsfallet

Ett handskakningsfall prövas hösten 2016 i Lunds tingsrätt. Fallet rör en religiös man som arbetat som timvikarie på ett boende för ensamkommande flyktingbarn i Helsingborg. Han kan på grund av sin religiösa övertygelse inte skaka hand med kvinnor. När detta kom till arbetsgivarens kännedom fick mannen inte fler arbetstillfällen på boendet. Arbetsgivaren däremot menar att den största anledningen till att mannen inte fick fler arbetstillfällen var för att han inte skötte de uppgifter som alla anställda förväntades göra, exempelvis städa gemensamhetsutrymmen.

Mannen företräds av Malmö mot Diskriminering (MmD) som på sin hemsida har problematiserat att händelsen är en fråga där rättigheter potentiellt ställs mot varandra. MmD skriver vidare att de har ” valt att stämma in ärendet i domstol för att vi förhoppningsvis ska få klarhet i denna fråga.”¹⁵⁵ Datum för huvudförhandling hade inte bestämts den 15 december, vilket gör att tingsrättens dom kommer hamna utanför denna uppsats.¹⁵⁶

5.3 Andra viktiga fall

5.3.1 Barnmorskefallen

Barnmorskefallen är två olika rättsfall som båda handlar om en barnmorskas rätt att vägra att utföra aborter. Det första handlar om Ellinore Grimmark som arbetat några år som sjuksköterska i Region Jönköping när hon fick tjänstledigt för att utbilda sig till barnmorska. Någon anställning som barnmorska, efter examen, fick hon dock inte i Region Jönköping, vilket berodde på att hon vid förfrågningarna om arbete gjort klart att hon på grund av sin kristna tro inte kan delta vid aborter.

¹⁵⁵ MmD:s pressmeddelande 2016-07-23.

¹⁵⁶ Målnumret är FT3174-16 om läsaren är intresserad av att läsa domen i ett senare skede.

Frågan handlade om Grimmark blivit diskriminerad på grund av sin religion i samband med arbetssökandet. Tingsrätten gjorde i detta fall en prövning om Grimmark blivit *indirekt* diskriminerad. Vid intresseavvägningen gjordes en proportionalitetsbedömningen där dels kravet på att alla barnmorskor deltog i allt arbete på avdelningen, dels ett förbud mot att offentligt ta avstånd från aborter vägdes mot Grimmarks religionsfrihet. Tingsrätten menade att Grimmark inte var diskriminerad, dels eftersom tingsrätten ansåg det vara såväl lämpligt som nödvändigt att alla barnmorskor på en klinik kan delta i allt arbete, dels eftersom tingsrätten menade att förbudet mot att offentligt ta avstånd från abort saknar samband med religionsfriheten. Fallet kommer att prövas av AD den 24 – 27 januari 2017.¹⁵⁷

Barnmorskefall två handlar om barnmorskan Linda Steen som, precis som Grimmark, på grund av religiösa övertygelser inte vill delta vid aborter i sitt arbete som barnmorska. Detta mål prövades direkt mot EKMR och tingsrätten konstaterade endast att DiskrL erbjuder det skydd som EKMR som minst kräver. Tingsrätten konstaterade i domen att kravet att barnmorskor ska kunna delta vid aborter är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle sett till det skyddade intresset ”hälsa”. Vid denna typ av värderingar har stater, med Europadomstolens terminologi, en vid *margin of appreciation* och i detta fall var inskränkningen proportionerlig enligt tingsrätten. Även detta fall har överklagats till AD, den 19 december hade dock frågan om prövningstillstånd ska meddelas inte prövats.¹⁵⁸

5.3.2 Äldreaktiverarfallet

Äldreaktiverarfallet handlade om en undersköterska som arbetade på ett äldreboende. Undersköterskan fick en utökad tjänst som innebar att hon några timmar i veckan skulle ägna sig åt att aktivera de boende. Eftersom undersköterskan tillhörde Jehovas vittnen kunde hon inte delta i aktiviteter som hon menade hade ”hedniska förtecken”, exempelvis jul, påsk och midsommar. Problemet var dock att många av de aktiviteter som hon som aktiverare skulle utföra var kopplade till dessa högtider. Eftersom hon inte kunde delta i detta framtogs hon uppdraget som aktiverare. Fallet prövades av AD som menade att undersköterskan inte blivit diskriminerad när hon blev fråntagen sin tjänst som aktiverare. Detta motiverades med att även andra personer som av andra anledningar vägrat utföra en stor del av tjänstens innehåll också skulle ha blivit av med tjänsten.

¹⁵⁷ Enligt uppgift från AD:s kansli.

¹⁵⁸ Enligt uppgift från AD:s kansli.

6 Slutsats *de lege lata*

6.1 Direkt- eller indirekt diskriminering

6.1.1 Direkt diskriminering

När diskrimineringsfall prövas av domstol är det första som undersöks huruvida det rör sig om direkt eller indirekt diskriminering. Min uppfattning är att om det finns inslag av direkt diskriminering är det detta som prövas, eftersom det är hårdare krav än i prövningen om indirekt diskriminering.¹⁵⁹

DiskrL erbjuder ett starkt skydd mot direkt diskriminering. När en jämförelse görs mellan personen som menar sig ha blivit diskriminerad och en annan person i jämförbar situation så tas ingen hänsyn till motparten, denne bedöms helt objektivt. Det spelar ingen roll om arbetsgivaren är man eller kvinna; sitter eller inte sitter i rullstol eller har en annan etnicitet än arbetstagaren.

Det räcker om en del i ett missgynnande är direkt diskriminerande för att fälla en arbetsgivare. Detta är situationen i Helsingborgsfallet, enligt MmD. Arbetsgivaren menar att det finns många anledningar till att mannen inte fick fortsätta tider på arbetsplatsen, medan arbetstagaren menar att en anledning är att han inte ville skaka hand med kvinnor. Även om domstolen skulle komma fram till att den starkaste anledningen till att mannen inte fick fortsätta arbetstillfällena är att han inte fullföljt sina arbetsuppgifter på ett adekvat sätt så spelar det ingen roll om *en del i beslutet* är att han inte skakar hand med kvinnor. Det kan då röra sig om direkt diskriminering.¹⁶⁰

I Läkarfallet rörde det sig också om direkt diskriminering. Detta är rimligt, framförallt eftersom läkaren ställer krav på att kvinnan ska ta honom i hand och dessutom uttrycker att han alltid skakar hand med sina patienter och att det är det konventionella sättet att hälsa i Sverige. Det sista är tvistigt huruvida läkaren faktiskt sa, men faktum kvarstår att läkaren inte gav patienten något handlingsutrymme i hälsningsätt. Läkaren menade också

¹⁵⁹ Jfr dock Fransson/Stüber s. 78–79, kommentaren till 1 kap. 4 § DiskrL, som skriver att en och samma situation visserligen kan utgöra såväl direkt som indirekt diskriminering men att EU-domstolen tenderat att vara oklara i kategoriseringen. Observera dock att kommentaren är skriven innan de pågående målen, som jag skriver om ovan i avsnitt 2.1.2.4, är avgjorda av EU-domstolen. Möjligen kan dessa två fall bidra till att klargöra rättsläget.

¹⁶⁰ Prop. 2007/08:95, s. 489, se även Fransson/Stüber s. 71, kommentaren till 1 kap. 4 § DiskrL,

att hans negativa religionsfrihet kränktes genom att kvinnan inte vill skaka hand med honom. Det är ett orimligt antagande. Fallet hade möjligen bedömts annorlunda om läkaren uttryckt ett jämställdhetsintresse.

I både Helsingborgsfallet och Arbetsförmedlingsfallet förs en diskussion om att en hypotetisk jämförelseperson som av annan, godtagbar, anledning vägrat att skaka hand med en person av motsatt kön inte skulle ha drabbats på samma sätt. Det är oklart vilken anledning som hade kunnat anses godtagbar och tingsrätten förtydligar inte det i Arbetsförmedlingsfallet. En utförligare redogörelse kan vi hoppas på i Helsingborgsfallet, eftersom det hade förtydligat rättsläget. Dessutom, hade denna ”godtagbara anledningen” att vägra att skaka hand med kvinnor kunnat appliceras på en vägran att skaka hand med människor som är rullstolsburna eller människor med en annan etnicitet än den egna? Denna fråga måste ställas, och besvaras likvärdigt, om alla diskrimineringsgrunder ska ges samma skydd.

Även i Arbetsförmedlingsfallet rörde det sig om direkt diskriminering, detta fall handlade dock primärt om den åtgärd som Arbetsförmedlingen vidtog efter den religiöse mannens handskakningsvägran. Tingsrätten bedömde dock att missgynnandet grundade sig i att mannen vägrat att skaka hand med en kvinnlig företagsrepresentant. Det hade även här varit intressant att veta hur tingsrätten bedömt fallet om arbetsgivaren presenterat ett äkta jämställdhetsintresse.

6.1.2 Indirekt diskriminering

Handskakningsfall har inte tenderat att hamna i en bedömning av indirekt diskriminering i Sverige, framförallt eftersom inga ”äkta jämställdhetsintressen” förts fram som anledning till att arbetsgivaren inte accepterar att någon, med hänvisning till sin religiösa övertygelse, inte hälsar på kvinnor och män på samma vis.

Generaladvokatens förslag till avgörande i Samira Achbita-fallet tydliggör att det kan vara möjligt att undgå direkt diskriminering om arbetsgivaren har ett äkta jämställdhetsintresse. Hur ett äkta jämställdhetsintresse ska presenteras är inte klarlagt, men någon form av policy om att på arbetsplatsen behandlar alla båda könen på samma sätt, exempelvis i fråga om hälsningssätt, torde vara tillräckligt. Det viktiga är att det inte drabbar just en viss grupp, exempelvis religiös-, speciellt hårt. Om en jämställdhetspolicy funnits på arbetsplatsen i Arbetsförmedlingsfallet hade inte mannens religiösa övertygelse varit orsaken till missgynnandet mot honom, utan det faktum att han inte följde företagets uppställda villkor för

sina anställda. Fallet hade då fått prövas som indirekt diskriminering och en annan typ av proportionalitetsbedömning hade gjorts. Det hade varit en intressant utveckling att se ett handskakningsfall där detta problematiseras och som går hela vägen till HD för att få klarhet i hur ett äkta jämställdhetsintresse ska formuleras, för att hålla i en proportionalitetsbedömning.

6.2 Proportionalitetsbedömningen

6.2.1 Inledning

Problemet som jag har sett det i svensk praxis är att alla handskakningsfall har prövats som direkt diskriminering. Detta har gjort att det inte varit möjligt att göra en avvägning i rättighetskrocken som uppkommer. Min utgångspunkt är att om arbetsgivaren kan föra fram ett ”äkta” jämställdhetsintresse prövas frågan som indirekt diskriminering vilket öppnar upp för en proportionalitetsbedömning där olika intressen kan vägas emot varandra.

Ett äkta jämställdhetsintresse tillämpas lika mot alla och drabbar inte anhängare till en viss religion hårdare än andra. Detta är i varje fall vad generaladvokaternas förslag till avgöranden pekar emot. Frågan är vilka aspekter som ska tas upp i en sådan proportionalitetsbedömning, min bedömning är att nedan frågeställningar blir aktuella:

6.2.2 Till den religiösa arbetstagarens fördel

6.2.2.1 (Nekade) handslaget – en religiös manifestation?

Arbetstagarens religionsfrihet är skyddad både i RF och i EKMR. Detta kan vid en första anblick ses som en stor fördel. Svaret på frågan om ett (nekat) handslag är en religiös manifestation, och därmed skyddat, är dock osäkert. Det finns ingen praxis i vare sig svensk- eller europeisk rätt som ger ett tydligt svar och den enda person som, mig veterligen, har skrivit om handskakningsfall är Fahlbeck. Han är tydlig i sin åsikt att en handskakning *inte* är en religiös manifestation och menar därför att ingen kan hävda religionsfrihet när hen vägrar att skaka hand med hänvisning till sin religiösa övertygelse. Fahlbeck utgår, som nämns i Läkarfallet, från att EKMR står över svensk rätt och att DiskrL och RF ska fylla ut religionsbegreppet med EKMR, eller närmast med Europadomstolens praxis. Fahlbeck utgår i sitt resonemang från Europadomstolens praxis och

han lägger vikt vid det så kallade *sambandskravet*¹⁶¹. Fahlbeck menar att när det görs en objektiv bedömning mellan i det här fallet handskakningar som sådana och den religiösa övertygelsen så finns inget samband av den sort som krävs för skydd enligt EKMR. Fahlbeck skriver att:

”Handsakning är en handling som i sig – sedd isolerad – saknar religiös innebörd vid en objektiv bedömning. Handsakning är ett konventionellt sätt att hälsa på en annan person. Det är i sig objektivt sett värdeneutralt och innehållsneutralt”¹⁶².

Fahlbeck menar helt enkelt att det finns många anledningar för personer att inte vilja skaka hand med andra människor och att vägran att skaka hand med människor av motsatt kön inte är en del av religionen. Slutsatsen blir enligt Fahlbeck att eftersom vägran att skaka hand inte omfattas av religionsfriheten i EKMR så ska den inte heller omfattas i DiskrL.¹⁶³

Det kan dock vara problematiskt att förenkla resonemanget på detta sätt. Zilléns bedömning är tvärtemot Fahlbecks, hon menar att Europadomstolen snarare gör en subjektiv bedömning av den enskildes religionsuppfattning. Istället för att gå in på en diskussion kring huruvida en manifestation eller handling verkligen är motiverad av en religiös övertygelse eller inte så menar hon att Europadomstolen tenderar att acceptera den enskildes uppfattning. Detta betyder inte att Europadomstolen ”tillåter” alla typer av uppfattningar, men istället för att fokusera på utövandet av en religion så undersöker de begränsningsmöjligheterna som finns i andra stycket av artikel 9.¹⁶⁴

Det är dessutom tydligt att Europadomstolen har gett stater en vid *margin of appreciation* i fall där två mänskliga rättigheter står emot varandra. När det finns en bred *margin of appreciation* kan ibland både ett friande och ett fällande vara korrelerande med Europadomstolens praxis.¹⁶⁵ Dessutom finns det ingen europeisk samsyn i hälsningssätt¹⁶⁶, vilket än mer ökar staters bedömningsmarginal.

¹⁶¹ Sambandskravet kommer från Arrowsmith-principen, som handlar om att inte alla handlingar/manifestationer som motiveras av en religiös övertygelse är skyddade enligt art. 9 EKMR. Det ska vara ett ”mycket nära samband”, ”den yttre handlingen ska i sig uttrycka åsikten” och ”handlingen sker på ett vedertaget sätt”, se Fahlbeck, 2011, s. 246 – 248.

¹⁶² Fahlbeck, 2014/2015, s. 16.

¹⁶³ Fahlbeck, 2014/2015.

¹⁶⁴ Zillén, 2016, s. 131–136.

¹⁶⁵ Detta menar Inger Österdahl var för handen i fallet Åke Green, det hade lika gärna kunnat hämtas stöd för ett fällande i Europadomstolens praxis, se Österdahl, 2006, s. 222.

¹⁶⁶ Ta bara som exempel att människor i många europeiska länder hälsar med kindpussar – men dessutom olika många kindpussar.

Slutsatsen blir att Europadomstolen troligen hade accepterat en vägran att skaka hand som en religiös manifestation, och bedömningen hade hamnat i om en inskränkning i rätten att utöva manifestationen hade gått att begränsa med hjälp av andra stycket i artikel 9.

Oavsett hur Europadomstolen bedömer nekade handslag är faktum att EKMR är en minimikonvention, vilket gör att medlemsstaterna får gå längre än konventionen för att skydda rättigheterna i den. Därför kan bedömningen om vad som är skyddat i RF gå längre. RF ger religionsfriheten ett absolut skydd, i de fall som den inte hänger ihop med någon av de andra opinionsfriheterna. Hälsningssätt ingår inte i mötesfriheten, yttrandefriheten eller någon av de andra rättigheterna. Med denna analys innebär det alltså att hälsningssätt faller inom det absoluta skyddet för religionsfriheten. Enqvist menar dock att lagstiftaren var tydlig på punkten att religionen inte ska kunna tas i anspråk som ursäktandegrund.¹⁶⁷ Möjligen kan det tolkas som att religionsfriheten inte kan utsträckas så långt att det inkräktar på andras rättigheter.

Slutsatsen blir att det inte finns något svar på frågan om hälsningssätt omfattas av religionsfriheten eller inte, men i och med att Europadomstolen tenderar att vara subjektiva i bedömningen av vad som ingår i religionen samt EKMR:s status av minimikonvention är det troligt att hälsningssätt omfattas av religionsfriheten i EKMR. Det är troligt att det också omfattas av RF, eftersom hälsningssätt inte kan anses falla inom någon av de begränsningsbara opinionsfriheterna. Min bedömning är alltså att både europeisk och svensk rätt kräver att hälsningssätt, som en enskild menar att hans religion påbjuder, behöver ett adekvat skydd.

6.2.2.2 Undantag från direkt diskriminering

Som framgår av kapitel 2.1.2.2. så finns det undantaget från direkt diskriminering. Det handlar om när ”en egenskap som har samband med en diskrimineringsgrund är ett verkligt och avgörande yrkeskrav”. Detta kan alltså vara exempelvis religiösa samfund som kan ställa krav på att anställda ska dela samfundets tro eller organisationer för HBTQ-personer som har som krav att företrädare själva ska identifiera sig som HBTQ.

Det är svårt att se ett yrke där det är så viktigt, som exemplen ovan, att en arbetstagare skakar hand som hälsningssätt. Svenska domstolar har inte heller gjort denna prövning. Varken Läkarfallet eller Arbetsförmedlings-

¹⁶⁷ Enqvist, 2013, s. 95.

fallet var ”utformade” på sätt som gjorde det aktuellt med undantag. Rättsläget är dock oklart, men min slutsats är att om käranden lyckas få domstolen att tillämpa regeln om direkt diskriminering så kommer käranden att vinna, eftersom det torde vara svårt för arbetsgivaren att visa på ett legitimt yrkeskrav.

6.2.2.3 Proportionalitetsbedömningen som normalt görs vid indirekt diskriminering

Det är inte fråga om indirekt diskriminering när ett företag sätter upp ett krav som potentiellt kan verka diskriminerande om kravet har ett berättigat syfte och kravet är ”ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet”. Detta är en ”hård” proportionalitetsbedömning och den ställer stora krav på arbetsgivare att noga tänka igenom vilka krav de ställer och vilka effekter det kan få. En arbetstagare kan inte sätta upp ett krav på ”god svenska” för att undvika att anställa personer som är födda utomlands, om inte arbetsplatsen har ett tydligt behov av ”god svenska”. Det hade troligen inte accepterats att ha ett krav på ”god svenska” för vårdbiträden eller lokalvårdare, men kravet kan vara tillåtet om någon anställs som ska arbeta i en telefonväxel.

I det ena barnmorskefallet¹⁶⁸ görs i proportionalitetsbedömningen en vägning av religionsfriheten/samvetsfriheten mot kvinnors rätt till abort. Svaranden hade uppgett att en reell tillgång till abortvård motiverade att barnmorskor som inte kan utföra aborter nekades anställning. Detta är en avvägning mellan två konkurrerande rättigheter och det var möjligt eftersom det rörde sig om indirekt diskriminering.

Rättsläget är visserligen oklart, men min slutsats är att eftersom bevisbördan för själva proportionalitetsbedömningen vid indirekt diskriminering ligger på arbetsgivaren har arbetstagaren en fördel. Arbetsgivaren ska exempelvis övertyga domstolen om att god svenska är av största vikt vid den egna telefonväxeln och följaktligen att den utestängande effekten måste accepteras. I både Läkarfallet och Arbetsförmedlingsfallet saknades bevisning kring handskakningsreglernas betydelse, såväl läkaren som arbetsförmedlaren verkade anse att vikten av handskakningar inte behövde motiveras. Baserat på detta hade utgången i de två fallen därmed kunnat bli detsamma även om domstolarna bedömt det som indirekt diskriminering.

¹⁶⁸ Jönköpings tingsrätt, T 1781-14.

6.2.3 Till arbetsgivarens fördel

6.2.3.1 Religionsfrihetens tillämpningsområde på arbetsplatser i Sverige

Religionsfriheten i RF ska visserligen vara ”absolut”, men den har i praktiken inte ett så starkt skydd. Det absoluta skyddet ligger i *forum internum*, med EKMR:s och Rättighetsstadgans terminologi. I RF finns ett absolut skydd för religionsfriheten i det fall som den inte ingår i de andra opinionsfriheterna. Det kan tyckas bredare, men både Zillén och Enkvist har kritiserat det till synes breda, absoluta, skyddet med att det inte stämmer med verkligheten, och att det egentligen hade varit mer sanningsenligt att inte klassificera religionsfriheten som absolut enligt RF. Kanske hade det varit tydligare att dela upp religionsfriheten i *forum internum* och *forum externum* också i Sverige.

I svensk praxis har religionsfriheten i många fall fått stå tillbaka mot arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Exempelvis förlorade båda barnmorskorna i tingsrätten när de ville tillåtas att arbeta som barnmorskor men slippa att medverka vid aborter, och i fallet Äldreaktiveraren fick den religiösa övertygelsen stå tillbaka. Viktiga omständigheter här är att det blir för omständligt för arbetsgivaren på ett sjukhus att planera arbetet runt att en arbetstagare inte utför vissa arbetsuppgifter – och samtidigt kunna garantera reell tillgång till abortvård. På samma sätt blir det omständligt att planera arbetet på ett äldreboende om en anställd inte kan delta i alla aktiviteter.

Europadomstolens praxis visar genom Eweida-fallen, Dahlab-fallet och Leyla Sahin-fallet att även Europadomstolen är hårda i sin bedömning kring religionsfrihet på arbetsplatsen. Arbetstagare tillåts inte agera på sätt som den religiösa övertygelsen kräver om detta samtidigt innebär att det inkräktar på andras rättigheter. I Eweida-fallen klargörs att arbetstagare inte kunde hävda rätt att, baserat på sin religion, vägra att assistera homosexuella par i parterapi respektive äktenskapsregistreringar. Inte heller var det tillåtet att bära ett kors runt halsen om detta kunde riskera patienters hälsa. Intressant är dock att en kvinna har fått sin religionsfrihet kränkt om hon inte får bära ett synligt kors runt halsen i sitt arbete på en flygplats men att det däremot inte är tillåtet för två kvinnor att bära slöja på ett universitet respektive i en lågstadieskola. Kanske är en skillnad att kvinnan som önskade bära ett kors arbetade på en arbetsplats där både turbaner och slöjor fanns i företagets färger som ett tillägg till arbetsuniformen. Frågan om de muslimska kvinnorna som önskade bära slöja hade arbetskamrater eller kurskamrater som bar kors runt halsen ger rättsfallen inga svar på. Oavsett

så fick inte kvinnorna som önskade bära muslimsk slöja göra det eftersom andras rättigheter konkurrerade.¹⁶⁹

En intressant slutsats här är att *aktiva handlingar* som baseras på religiös övertygelse får inskränkas i stor utsträckning på arbetsplatser. Dessutom får bärandet av *passiva symboler* som hänför sig till personens religiösa övertygelse också begränsas, om det på något sätt kan påverka andra personer. Baserat på detta är det inte otroligt, närmast troligt, att ett krav på att anställda måste behandla män och kvinnor på samma sätt kan ställas på svenska arbetsplatser och följaktligen att beteende där personer behandlar män och kvinnor olika på grund av religion kan begränsas.

6.2.3.2 Har mänskliga rättigheter olika tyngd?

Svaret på denna fråga är nej, sedan världskonferensen om mänskliga rättigheter i Wien 1993 har ett holistiskt synsätt på de mänskliga rättigheterna dominerat. Synsättet sammanfattas på ett bra sätt i en ofta citerad princip från denna konferens, nämligen att alla mänskliga rättigheter är universella, odelbara och inbördes beroende av varandra.¹⁷⁰

Detta synsätt innebär att religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling är lika viktiga och att båda måste respekteras så långt det är möjligt. Detta stämmer också väl överens med den värdeobjektivistiska teorin som denna uppsats bygger på. Det gör att i en proportionalitetsbedömning kan en arbetsgivare väga dessa två värden emot varandra och ha stöd för att söka en medelväg.

Denna princip skulle kunna tala för arbetsgivaren om domstolen konstruerar tvisten så att den kvinnliga chefen ses som en individ som ska ha samma skydd som andra individer, istället för att vara en opersonlig företrädare för en juridisk person.

6.2.3.3 Jämställdhetsintresset

Kvinnors rätt till likabehandling skyddas av DiskrL. Möjligheten att väga detta intresse mot andra rättigheter är dock endast möjligt vid en proportionalitetsbedömning vid indirekt diskriminering. Vid rättighetsavvägningar har Europadomstolen starkt betonat kvinnors rättig-

¹⁶⁹ En intressant jämförelse är fallet Samira Achbita där generaladvokaten menade att det i proportionalitetsbedömningen kan tas hänsyn till hur iögonfallande en religiös symbol är. Möjligen kan en argumentation då föras kring att ett kors är mindre synligt och iögonfallande än en muslimsk slöja. Oavsett är dock min uppfattning att Europadomstolen inte har ägnat sig åt den typen av jämförelser.

¹⁷⁰ Vienna Declaration and Programme of Action, A/CONF.157/24, Part I, p. 5.

heter och rätt till likabehandling. Både i Leyla Sahin-fallet och i Dahlab-fallet betonades jämställdhetsintresset starkt.

Sverige har dessutom en stark moralisk förpliktelse att skydda kvinnors rättigheter, som följer av *soft law*. Denna moraliska förpliktelse ökade inte minst när Sverige ratificerade tilläggsprotokollet till Kvinnokonventionen, som ger enskilda klagorätt.

Dessutom, om åsikten att kvinnor ska likabehandlas med män tar formen av en feministisk politisk åsikt så har jämställdhetsintresset lagstöd i samma artikel som religionsfriheten i EKMR. Slutsatsen av detta tycks vara att jämställdhetsintresset är viktigt och att proportionalitetsbedömningar som väger in jämställdhetsintresset kan ha goda möjligheter att anses som lämpliga och nödvändiga.

6.2.3.4 Om att problematisera rättighetskrockar

Europadomstolen tillåter konventionsstater en bred *margin of appreciation* vid rättighetskrockar. Som bekant tillåter EKMR begränsningar av religionsfriheten om begränsningen är föreskriven i lag, har ett legitimt ändamål och är nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Kravet på föreskrivet i lag har traditionellt inte vållat så stora problem, i Dahlab-fallet räckte det exempelvis med att det fanns i schweizisk lag att skolor ska vara icke-konfessionella, för att kravet på sekularism skulle tillåtas begränsa hennes religionsfrihet.

I både Dahlab-fallet och Leyla-fallet ansågs det vara legitimt att begränsa religionsfriheten till förmån för andras fri- och rättigheter, i form av jämställdhet och sekularism. Förbudet mot bärande av muslimsk slöja i dels universitetsbyggnader, dels vid undervisning för små barn ansågs proportionerligt och nödvändigt i ett det turkiska respektive schweiziska demokratiska samhällena. Staterna ifråga, Turkiet och Schweiz, gavs bred *margin of appreciation*. En slutsats får dock dras i att konventionsstaten på ett tydligt och strukturerat sätt måste visa att begränsningen har ett legitimt ändamål. Det är inte tillräckligt att säga ”jämställdhet” som ett intresse som ska skyddas utan att underbygga att det handlar om ett ”äkta” jämställdhetsmål.

6.2.3.5 Generaladvokatens ”mjukare” proportionalitetsbedömning

Generaladvokaten presenterade, i fallet Samira Achbita, en mjukare proportionalitetsbedömning där fyra faktorer poängterades som viktiga: hur

stor och iögonfallande den religiösa symbolen är, arten av arbetstagarens arbetsuppgifter, det sammanhang i vilket hon ska utöva verksamheten och medlemsstatens nationella identitet. Om denna proportionalitetsbedömning görs istället för den traditionella, hårdare bedömningen är det till arbetsgivarens fördel. Vad gäller handskakningar är ett nekande iögonfallande och det får också anses ligga i Sveriges nationella identitet att behandla män och kvinnor lika, inte minst eftersom vi sedan 2014 har en feministisk regering.

Vad gäller arbetstagarens uppgifter och det sammanhang i vilken arbetstagaren figurerar är det självklart att olika krav kan ställas beroende på arbetsplatsen. Zillén skriver att arbetsplatsen primärt ska möjliggöra för arbetstagare att uppfylla arbetsplatsens verksamhetsmål, inte att underlätta för enskilda anställdas religionsutövning.¹⁷¹ Även Danelius skriver att arbetstagare, i och med anställningen, underkastar sig de krav som gäller på arbetsplatsen. Detta kan ibland inkräkta på personers religionsutövning. Danelius poängterar vikten av proportionalitet i bedömningen, samt att det är skillnad om en person redan vid anställningens inledande kände till de krav som fanns och om dessa eventuellt inkräktade på personens religionsutövning.¹⁷² Jim Murdoch skriver att religionsfriheten är begränsad på arbetsplatser för att arbetstagare är fria att sluta på ett arbete, om det krävs för att kunna följa sin religiösa övertygelse. Detta gäller också för offentliga anställningar.¹⁷³

Sammantaget torde generaladvokatens förslag till mjukare proportionalitetsbedömning i religionsfrihetsfall på arbetsplatser vara till arbetsgivarens fördel. I de flesta yrken hälsar människor och vikten av att göra likadant mot män och kvinnor kan motiveras i denna proportionalitetsbedömning. Troligen kan dock inget krav ställas på att det just ska röra sig om en handskakning.

6.2.4 Avslutande kommentar *de lege lata*

Vid en första anblick tycks det som att arbetsgivaren har en övervägande del argument på sin sida. Det är dock inte representativt för sanningen menar jag. På arbetstagar sidan finns två viktiga principer, dels att önskan att inte skaka hand skyddas av religionsfriheten, dels att arbetsgivaren bär bevisbördan vid en proportionalitetsbedömning.

¹⁷¹ Zillén, s. 153.

¹⁷² Danelius, s. 449–450.

¹⁷³ Kommentar till religionsfriheten i EKMR, Europarådet 2012, s. 30.

Arbetsgivaren har dock en god chans att vinna en tvist, under förutsättning att denne kan visa på en genomtänkt policy med ett *äkta* jämställdhetsintresse. Det är viktigt att arbetsgivaren visar på att en ansträngning gjorts för att tillvarata även den religiösa personens intressen. Således torde det inte vara möjligt att kräva att anställda skakar hand. Däremot kan ett krav på lika hälsningssätt mot män och kvinnor kunna klara en proportionalitetsbedömning.

7 *Analys de lege ferenda*

7.1 Hur bör situationer hanteras där två mänskliga rättigheter står mot varandra?

Österdahl beskrev redan för tio år sedan en samhällsutveckling där ”svenska domstolar får allt fler, allt mer komplexa och allt viktigare saker att ta ställning till bl.a. rörande mänskliga rättigheter”¹⁷⁴ och att domstolarna mer och mer behöver resonera principiellt i sitt dömande och ta internationella rättskällor i beaktande.¹⁷⁵ Jag menar att det är av vikt att börja väga rättigheter mot varandra, på liknande sätt som Europadomstolen gör. I den knapphändiga svenska praxis som finns rörande handskakningsfall har det inte problematiserats att det har rört sig om två mänskliga rättigheter som har kolliderat. Det har MmD poängterat i Helsingborgsfallet.¹⁷⁶

Den holistiska synen på mänskliga rättigheter som har dominerat sedan Wienkonferensen är tydlig med att alla mänskliga rättigheter har samma vikt och ska respekteras. Följaktligen är det inte ultimatum på det sätt som handskakningar hittills har hanteras i svensk rättspraxis, även om jag förstår varför de hanterats som de gjorts.

Europadomstolen har hanterat rättighetskrockar med att ge stater en *margin of appreciation*. Detta är effektivt eftersom det ger konventionsstaterna en möjlighet att anpassa hur mycket en viss rättighet ska inskränkas till fördel eller nackdel för en annan rättighet, efter vad som är rimligt i det egna landet. EKMR:s medlemsstater är olika och vad som är proportionellt i ett land behöver inte vara det i ett annat.

Jag tycker att en rimlig proportionalitetsbedömning görs av tingsrätten i Åke Green-fallet, övervikt ska ges till fördel för den som far mest illa av att få sin rättighet kränkt. I Åke Green-fallet menar jag att homosexuella som grupp skadas mer av att ytterligare ett angrepp på deras sexuella läggning legitimeras än pastorn som inte får säga exakt vad han vill i sin predikan. Även om yttrandefriheten, som det också var tal om i Åke Green-fallet, är grundläggande i demokratiska samhällen så måste det finnas en gräns. Åke Green borde kunna predika och framföra sin tro utan att han kränker andra

¹⁷⁴ Österdahl, 2006, s 226.

¹⁷⁵ Österdahl, 2006, s 226.

¹⁷⁶ MmD:s pressmeddelande 2016-07-23.

människor. Dessutom tror jag aldrig att det hade accepterats om Åke Green uttryckt att ”människor med annan etnicitet är en cancersvulst på samhällskroppen”. Eftersom sexuell läggning och etnicitet skyddas på samma ställen i DiskrL borde bedömningen i två sådana fall inte kunna bli olika. Detta test menar jag måste göras för att garantera att alla diskrimineringsgrunder är lika skyddsvärda.¹⁷⁷

7.2 Analys i ljuset av genusteori

Hirdmans genusteori handlar om att det är problematiskt att behandla könen olika. Hon ser ett genussystem där vad som är manligt och vad som är kvinnligt hålls isär och där det manliga är normen. Allt mänskligt handlande påverkar genussystemet.

Det kan vara till synes oproblematiskt att en person väljer att av religiösa skäl hälsa olika mot män och kvinnor. Med beaktande av Hirdmans genusteori är det dock lättare att se problemet med isärhållandet, eftersom isärhållandet är grunden till mannens överordnande och ett genussystem där kvinnor underordnas. Om allt onödigt isärhållande tas bort blir det svårare att upprätthålla mannens överordning.

Strukturen att män är överordnade kvinnor återfinns överallt i samhället. Självklart spås det på i större utsträckning i relationer som är återkommande. På en arbetsplats skapas alltid en genusordning och om människor väljer att behandla sina manliga och kvinnliga kollegor på olika sätt missgynnar det kvinnor. Det skapas dock inte en lika tydlig genusordning om en patient inte vill hälsa på sin manliga eller kvinnliga läkare på samma sätt. Därför menar jag att patienten kan ges ett större handlingsutrymme än vad en arbetssökande eller praktiksökande kan ges i proportionalitetsbedömningen.

Eftersom DiskrL utgår från jämförelsepersoner tycker jag det kan vara intressant att göra följande jämförelse: ponera att en person, med hänvisning till sin religiösa övertygelse, inte vill skaka hand med andra människor baserat på någon av de andra diskrimineringsgrunderna. Det torde vara orimligt att en svensk domstol hade godtagit att en person, med hänvisning till sin religiösa övertygelse vägrade att skaka hand med en annan person baserat på dennes könsöverskridande identitet eller uttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Eftersom domstolarna inte problematiserar

¹⁷⁷ Jämför mitt exempel i ovan avsnitt 6.1.1 femte stycket.

rättighetskrocken och inte diskuterar jämställdhetsaspekten kan rättsläget som det ser ut nu sammanfattas som att det är tillåtet att sätta religionsfriheten före kvinnors rätt till likabehandling, eller rätt att inte bli diskriminerade. Detta gör att, anta att mitt antagande ovan stämmer, diskrimineringsgrunden kön diskvalificerar sig som mindre viktig jämfört med övriga diskrimineringsgrunder. Även detta blir ett isärhållande som gör att genussystemet upprätthålls.

Risken att diskrimineringsgrunden kön skulle värderas lägre är precis det som motståndare till inkorporeringen av jämställdhetslagen i DiskrL och inkorporeringen av Jämställdhetsombudsmannen (JämO) till DO uttryckte oro för. Sammanslagning kunde vara negativ, eftersom frågan om jämställdhet kunde tappa tempo och kompetens om JämO slogs ihop med övriga ombudsmän.¹⁷⁸

7.3 Hur kan vi samtidigt respektera religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling?

Balansgången mellan religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling menar jag ligger där båda rättigheterna respekteras, men ingen av dem inkräktar på den andra. Europadomstolen har som utgångspunkt att de väger rättigheter mot varandra. Exempelvis vägs i både Leyla-fallet och Dahlab-fallet religionsfriheten mot kvinnors rättigheter och värdet av ett sekulariserat samhälle. Stater ges en vid *margin of appreciation* vid bedömandet av hur rättigheterna ska vägas mot varandra. I Leyla-fallet uttrycker Europadomstolen vikten av att begränsa vissas rättigheter för att låta allas rättigheter få utrymme.¹⁷⁹ Vidare skriver Europadomstolen att det är viktigt att staten är en opartisk ”organisatör” som kan tillåta utövandet av olika religioner och uppfattningar och att det är viktigt för upprätthållandet av allmän ordning och tolerans i demokratiska samhällen.¹⁸⁰

Staters breda *margin of appreciation* innebär att om en stat menar att en åtgärd är vidtagen för att skydda andra personers fri- och rättigheter så har det godtagits i ganska stor omfattning. I både Dahlab-fallet och Leyla-fallet ansågs det falla inom statens *margin of appreciation* att bestämma huruvida

¹⁷⁸ Prop. 2007/08:95 s. 362.

¹⁷⁹ Leyla Sahin mot Turkiet, p. 106.

¹⁸⁰ Leyla Sahin mot Turkiet, p. 107, se även Ytterberg, 2006, s. 230 ff.

muslimsk slöja skulle tillåtas på statliga skolor och universitet. Det ansågs inte oproportionellt i något av fallen att neka kvinnorna att bära slöja.

I Dahlab-fallet menar den schweiziska regeringen att bärandet av muslimsk slöja är en ”kraftfull religiös symbol” som direkt känns igen av andra. Europadomstolen menade att detta var en av anledningarna till att det var inom Schweiz *margin of appreciation* att förbjuda Dahlab från att bära slöjan.

Jag menar att även om en muslimsk slöja bedöms som en ”kraftfull religiös symbol” så är det fortfarande en *passiv symbol*. Det är visserligen tydligt om en person väljer att bära muslimsk slöja att hon är muslim, men det är ingenting som jag menar inkräktar på någon annans rättigheter. Europadomstolen menade visserligen att det kan vara en möjlighet att Dahlabs bärande av slöja kunde påverka små barns religionsfrihet. Jag menar att det är att dra det för långt. Människor som bär kors, som också får anses vara en ”kraftfull religiös symbol” skulle troligen inte tvingas sluta med det för att de kan påverka unga barns religionsfrihet. I Eweida-fallet var enda anledningen att en person inte fick bära kors runt halsen hälsoskäl.

Jag menar att det är en stor skillnad i att bära slöja å ena sidan och att inte vilja skaka hand med någon av det andra könet å andra sidan. Medan bärandet av slöja får bedömas som en *passiv symbol* får nekandet av handskakningen snarare får anses vara en *aktiv handling*. Det nekande handslagen påverkar motparten fysiskt, genom att dennes handlingsmönster påverkas.

Europadomstolens praxis har som presenterats ovan medgett inskränkningar i religionsfriheten när det kommer till *passiva symboler* till förmån för andras fri- och rättigheter, primärt kvinnors rätt till likabehandling. Inskränkningar i *aktiva handlingar* har också godtagits, exempelvis i Eweida-fallet där två personer som inte kunde behandla homosexuella par på samma sätt som heterosexuella par fick sluta på sina jobb. Jag menar att detta är tydliga tecken på att det är rimligt att begränsa också rätten att neka att skaka hand med personer av motsatt kön.

Sammanfattningsvis är det därför inte otroligt att en inskränkning i en *aktiv handling* i form av en utebliven handskakning till förmån för andras fri- och rättigheter kan tillåtas. Vad som är en proportionell inskränkning kan dock diskuteras. Det leder oss till nästa fråga:

7.4 Hur bör handskakningsfall hanteras?

I handskakningssituationen är det å ena sidan en religiös person som inte vill röra en person av det motsatta könet, men som inte har några problem att röra en person av det egna könet. På andra sidan står en person som inte vill bli annorlunda behandlad på grund av sitt kön. Jag tycker det viktiga här är att mötas på mitten, där båda parter kan bli respekterade. Det är orimligt att tvinga en person att hälsa på ett sätt som denne inte är bekväm med. Det är också orimligt att inte behandla män och kvinnor på samma sätt. Lösningen här tror jag istället är att låta den religiösa personen hitta ett nytt sätt som denne är bekväm med att använda mot *både* män och kvinnor. Precis den lösningen som Janine Elm Ericson föreskrev i sin artikel.¹⁸¹

Masoud Kamali beskriver en annan aspekt av handskakningsproblematiken. Han menar att debatten som tog fart våren 2016 efter att en miljöpartist med hänvisning till sin religiösa övertygelse inte tog en kvinnlig reporter i hand blev beskrivet ur ett västcentriskt perspektiv. Kamali skriver att en vit privilegierad blick sätts på en händelse och beskriver den som ett hot mot kvinnors frigörelse, utan förståelse för motparten.¹⁸² Om verkligheten är sådan som Kamali beskriver den är det problematiskt. Jag tror dock att ett värdeobjektivistiskt synsätt på problematiken kan möjliggöra ett respektfullt hanterande av både människors religionsfrihet och kvinnors rätt till likabehandling. För även om svenska kvinnor idag har en förhållandevis bra situation, jämfört med kvinnor i andra länder, är det viktigt att arbetet för ett jämställt samhälle fortsätter. Juridiken används många gånger som ett verktyg för att inskränka kvinnors rättigheter, även i Sverige.¹⁸³ Ett tydligt exempel är barnmorskemålen som båda drivits av chefsjuristen för Skandinaviska människorättsjuristerna, en grupp jurister som arbetar enligt kristna värderingar.¹⁸⁴ När juridiken används till försök att inskränka kvinnors rättigheter är det desto viktigare att fundera över rättigheterna i konventionen och vilka värden vi vill skydda. Dock aldrig genom att köra över en annan rättighet.

Respekt för mänskliga rättigheter handlar om att respektera *allas* mänskliga rättigheter, så långt det går. Ingen kan tvinga på någon annan sin övertygelse, det måste vara själva grundtanken. Det blir lika fel om en religiös person särbehandlar könen som det blir fel att jämställdhetsförespråkaren tvingar en person att agera på ett sätt som är obekvämt för denne. Alm Ericson skriver att samhället vinner på att visa

¹⁸¹ Se ovan avsnitt 1.3.3.

¹⁸² Kamali, 2016.

¹⁸³ Jfr Fagerström, 2015.

¹⁸⁴ Se Människorättsjuristernas hemsida samt Fagerström, 2015.

öppenhet och förståelse för att människor har olika åsikter, sedvänjor, känslor, religiösa övertygelser och traditioner. Den kulturella mångfald som vi har i Sverige idag berikar vårt land och ”har förvandlat vårt land från en isolerad avkrok till en plats mitt i världen”¹⁸⁵. Jag håller med Alm Ericson om att det är något fantastiskt och vi måste prioritera detta när vi gemensamt arbetar för att alla människor ska ha en plats i Sverige. Landet lagom behöver en lagom lösning, min åsikt är att i detta fall är en lagom lösning att den religiösa personen får hälsa hur hens religion tillåter, men det måste vara samma hälsningssätt till både män och kvinnor. Det är lika orimligt att tvinga någon att skaka hand med en person av motsatt kön som det är att tvinga någon att krama chefen som hälsning. Men det är inte orimligt att tvinga människor att inte behandla kvinnor och män på olika sätt.

Vad det, rent praktiskt, slutar i är att arbetsgivare behöver hitta ett äkta jämställdhetsintresse och en plan för hur detta intresse ska genomföras. Detta kan vara att den religiösa personen får hitta ett sätt som hen kan använda gentemot både män och kvinnor. Om en religiös person, med kunskap om arbetsgivarens policy och jämställdhetsplan, väljer att inte följa handlingsplanen så kan hen aldrig vara direkt diskriminerad, för personen behandlas inte sämre än någon annan i samma situation. Det blir då en fråga om indirekt diskriminering och en proportionalitetsavvägning mellan de två intressena. Jag tror att domstolar i en proportionalitetsbedömning hade godtagit en handlingsplan som ger den religiösa personen möjlighet att själv välja ett hälsningssätt som hen är bekväm med. När handlingsplaner tagits fram för att visa på äkta jämställdhetsintresse, då kan ”handskakningsfallen” till sist få en väl avvägd lösning som respekterar både religionsfriheten och kvinnors rätt till likabehandling.

¹⁸⁵ Alm Ericson, 2016.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

- Prop. 2007/08:95 ”Ett starkare skydd mot diskriminering”.
- Prop. 1975/76:209 ”Om ändring i regeringsformen”.

Litteratur

- Badersten, Björn, ”*Normativ Metod: Att studera det önskvärda*”, upplaga 1:2, Lund: Studentlitteratur, 2006.
- Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders, ”*Europarättens grunder*”, Upplaga 5:1, Stockholm: Norstedts juridik AB, 2014.
- Danelius, Hans, ”*Mänskliga rättigheter i europeisk praxis – en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*”, Upplaga 5:1, Stockholm: Norstedts juridik AB, 2015.
- Enkvist, Victoria, ”*Religionsfrihetens rättsliga ramar*”, Diss., Uppsala Universitet, 2013.
- Evans, Carolyn, ”*Freedom of Religion Under the European Convention on Human Rights*”, Oxford University Press, 2001.
- Fahlbeck, Reinhold, ”*Bed och arbeta – om religionsfrihet i arbetsliv och skola*”, Malmö: Liber Ab, 2011.
- Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, ”*Diskrimineringslagen – en kommentar*”, Upplaga 2, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2015. [Cit: Fransson/Stüber s. X, kommentaren till X kap. X § DiskrL]
- Gunn, Jeremy ”*The Complexity of Religion and the Deⁿition of “Religion” in International Law*”, Harvard Human Rights Journal, vol. 16, 2003.
- Fransson, Susanne och Norberg, Per, ”*Att lagstifta om diskriminering*”, Stockholm: SNS Förlag, 2007.
- Gunnarsson, Åsa och Svensson, Eva-Maria, ”*Genusrättsvetenskap*”, Upplaga 1:2, Lund: Studentlitteratur AB, 2009.

- Hirdman, Yvonne, ”Genus – om det stabila föränderliga former”, Upplaga 2:4, Malmö: Liber AB, 2008.
- Iseskog, Tommy, ”Skydd mot diskriminering i arbetslivet”, Stockholm: IKJ Förlag, 2013.
- Kleineman, Jan, ”Rättsdogmatisk metod”, i ”Juridisk metodlära”, Korling, Fredric och Zamboni, Mauro (red.), Lund: Studentlitteratur AB, 2013.
- Lehrberg, Bert, ”Praktisk juridisk metod”, upplaga 7:1, Uppsala: Iusté Aktieföretag, 2014.
- Peczenik, Alexander, ”Juridikens teori och metod”, Göteborg: Fritzes förlag AB, 1995.
- Sandgren, Claes, ”Rättsvetenskap för uppsatsförfattare – ämne, material, metod och argumentation”, upplaga 2:1, Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2007.
- Trolle Önnersfors, Elsa och Wenander, Henrik, ”Att skriva rätt. Goda råd för att skriva uppsats i juridik”, Stockholm: Wolters Kluwer, 2016.
- Zillén, Kavot, ”Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet – en rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad vägran och kravet på god vård”, Diss., Uppsala universitet, 2016.

Artiklar

- Alm Ericson, Janine, ”Könsdiskriminerande sedvänjor ska avskaffas”, Feministiskt Perspektiv, 2016-04-21. Hämtad från: <https://feministisktperspektiv.se/2016/04/21/mp-kronika/> (2016-11-08).
- Cameron, Iain, ”Normkonflikter och EKMR”, SvJT 2007 s. 851–861.
- Crafoord, Clarence, ”Normprövning och Europakonventionen”, SvJT 2007 s. 862–881.
- Fagerström, Eskil, ”Så används barnmorskemålet för att inskränka aborträtten”, KIT, 2015-11-12. Hämtad från:

<https://kit.se/2015/11/12/21080/abortmotstandarna-har-forlorat-forsta-ronden-har-ar-resten-av-deras-strategi/?ksid=d0a83220-a286-11e6-88c4-656f1cf090df> (2017-01-02).

- Fahlbeck, Reinhold, *"Religionsfrihet och mänskliga rättigheter"*, Juridisk Tidskrift nr 1 2014/2015.
- Kamali, Masoud, *"Muslimer måste kunna ta plats i svensk politik"*, Svenska Dagbladet, 2016-04-25.
- Victor, Dag, *"Svenska domstolars hantering av Europakonventionen"*, SvJT 2013 s. 343–396.
- Ytterberg, Hans, *"Har HD gett grönt ljus för hets mot homosexuella som grupp?"*, SvJT 2006 s. 227–239.
- Österdahl, Inger, *"Åke Green och missaktande men inte hatiskt tal"*, SvJT 2006 s 213–226.

Lagkommentarer

- Ehrenkrona, Carl Henrik, Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Karnov, 1 juli 2015. [cit: Ehrenkrona, EKMR, Karnov alt. Ehrenkrona, EKMR (art. X), Karnov]
- Hirschfeldt, Johan, Regeringsform (1974:152) 1 kap. 2 §, Lexino 2015-07-01. [cit: Hirschfeldt, RF 1:2, Karnov]

Internationella dokument

FN

- A/68/290: *"Elimination of all forms of religious intolerance"*, den 7 August 2013. [cit: A/68/290]
- CEDAW/C/SWE/CO/8-9, *"Slutsatser avseende Sveriges kombinerade åttonde och nionde periodiska rapport"*, FN:s kommitté för avskaffande av diskriminering av kvinnor, den 7 mars 2016. [cit: CEDAW/C/SWE/CO/8-9]
- Human Rights Council resolution 6/37, *"Elimination of all forms of intolerance and of discrimination based on religion or belief"*, 14 december 2007. [cit: HRC resolution. 6/73]

EU

- *"En handbok i europeisk diskrimineringsrätt"*, Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter 2010, Europarådet 2010. Hämtad från: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_SV.pdf (2017-01-02). [cit: Handbok i europeisk diskrimineringsrätt, Europarådet 2010]
- *"Gender equality law in Europe - How are EU rules transposed into national law in 2015"*, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination, Europeiska kommissionen, Europeiska unionen, 2016. Hämtad från: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/gender_equality_law_in_europe_2015_en.pdf (2017-01-02). [cit: Gender equality law in Europe, EU 2016]
- *"Rapport om tillämpningen 2010 av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna"*, EU-kommissionen 2011. Hämtad från: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/annual_report_2010_sv.pdf (2017-01-02). [cit: Rapport om Rättighetsstadgan 2010, EU-kommissionen 2011]

Europarådet

- *"Commentary of the Charter of Fundamental Rights of the European Union"*, EU Network of Independent on Fundamental Experts on Fundamental Rights. juni 2006. Hämtad från: http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/files/networkcommentaryfinal_en.pdf (2017-01-02). [cit: Kommentar till Rättighetsstadgan, EU 2006]
- Resolution 1464 (2005) *"Women and religion in Europe"*. [Cit: resolution 1464(2005)]
- Murdoch, Jim, *"Protecting the right to freedom of thought, conscience and religion under the European Convention on Human Rights"*, Council of Europe human rights handbooks, Council of Europe 2012. Hämtad från:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDC-TMContent?documentId=090000168007ff58> (2017-01-02). [Cit: Kommentar till religionsfriheten i EKMR, Europarådet 2012]

Elektroniska källor

- Historiska institutionen vid Stockholms universitet:
<http://www.historia.su.se/forskning/forskningsomr%C3%A5den/modern-politisk-historia/det-nordiska-v%C3%A4rldssamh%C3%A4llet-under-1900-talet/yvonne-hirdman-1.27638> (hämtad 2017-01-02). [Cit: Hirdman/SU]
- Malmö mot Diskriminerings pressmeddelande 2016-07-23. Hämtad från <http://www.malmomotdiskriminering.se/> (2017-01-02). [Cit: MmD:s pressmeddelande 2016-07-23]
- Skandinaviska människorättsjuristernas hemsida:
<http://manniskorattsjuristerna.se/om-oss/> (hämtad 2017-01-02). [Cit: Människorättsjuristernas hemsida]
- Svenska regeringens hemsida med information om mänskliga rättigheter, i detta fall om kvinnors åtnjutande av mänskliga rättigheter: <http://www.manskligarattigheter.se/sv/de-manskliga-rattigheterna/vilka-rattigheter-finns-det/kvinnors-atnjutande-av-manskliga-rattigheter> (hämtad 2016-10-10). [cit: ”Kvinnors åtnjutande av mänskliga rättigheter”, regeringens hemsida med information om mänskliga rättigheter.]
- Sveriges riksdags hemsida med information om EU, i detta fall Rättighetsstadgan: <http://www.eu-upplysningen.se/Du-i-EU/Dina-rattigheter-i-EU/Rattighetsstadgan/> (hämtad 2016-10-05). [Cit: EU-upplysningen – Rättighetsstadgan]
- Trollhättans Stads hemsida med information om Introduktionscentrum: <http://www.trollhattan.se/startside/omsorg-och-hjalp/invandring-och-integration/vilket-stod-kan-man-fa/introduktionscentrum/> (hämtad 2016-09-19). [cit: Om Introduktionscentrum, Trollhättans Stads hemsida]

- ”*Värderelativism*”, Nationalencyklopedin:
<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/vaerderelativism> (hämtad 2016-11-29). [cit: Värderelativism, ne.se]

Rättsfallsförteckning

Europadomstolen/Europakommissionen

- Arrowsmith mot Storbritannien, ansökan nr. 7050/75
- Dahlab mot Schweiz, ansökan nr. 42393/98
- Eweida och övriga mot Storbritannien, ansökan nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10
- Leyla Sahin mot Turkiet, ansökan nr. 44774/98

EU-domstolen

- Förslag till avgörande av generaladvokat Julianne Kokott, föredraget den 31 maj 2016, Mål nr. C-157/15
- Förslag till avgörande av generaladvokat Eleanor Sharpston, föredraget den 13 juli 2016 Mål nr C-188/15

Högsta domstolen

- NJA 2005 s. 805

Arbetsdomstolen

- AD 2005 nr. 21

Hovrätterna

Hovrätten över Skåne och Blekinge,

- T 1157-15

Tingsrätterna

Lunds tingsrätt

- FT 3174-16

Jönköpings tingsrätt

- T 1781-14

Nyköpings tingsrätts

- T 2153-15

Stockholms tingsrätt

- T 7324-08