



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Fredrik Wensmark

Symbolförbud på arbetsplatsen

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin för examen: HT2016

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRKORTNINGAR	3
1 INLEDNING	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och frågeställning	4
1.3 Metod och material	5
1.4 Avgränsningar	5
1.5 Disposition och förhållandet mellan rättsområdena	6
2 RELIGIONSUTÖVNING SOM MÄNSKLIG RÄTTIGHET	9
2.1 Mänskliga rättigheter, EKMR och symbolförbud	11
2.1.1 Ms Eweida	14
2.1.2 Ms Chaplin	15
2.2 Statliga arbetsgivare	17
2.2.1 Dahlab mot Schweiz	18
2.2.2 Kurtulmuş mot Turkiet	20
2.2.3 Ebrahimian mot Frankrike	21
3 EU OCH SYMBOLFÖRBUDET	25
3.1 Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna	26
3.2 Direktiv 2000/78/EG	27
3.2.1 Achbita mot G4S Secure Solutions NV	29
3.2.1.1 Bakgrund i målet	29
3.2.1.2 Generaladvokatens bedömning	30
3.2.1.2.1 Verkligt och avgörande yrkeskrav	33
3.2.1.3 Kokotts förslag till avgörande	36
3.2.2 Bougnaoui mot Micropole SA	36
3.2.2.1 Bakgrund i målet	36
3.2.2.2 Generaladvokatens bedömning	38
3.2.2.2.1 Verkligt och avgörande yrkeskrav	41
3.2.2.3 Sharpstons förslag till avgörande	43
4 MÖJLIGHETEN ATT INFÖRA SYMBOLFÖRBUD PÅ EN SVENSK ARBETSPLATS	45
4.1 Regeringsformen	45

4.2	Diskrimineringslagen	46
4.3	Offentlig verksamhet	47
4.4	Möjligheten till symbolförbud inom privat sektor	48
5	SLUTSATSER	50
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	52
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	53

Summary

This essay aims at clarifying whether an employer can enforce a rule banning employees from wearing symbols or clothing that relates to political, religious or philosophical beliefs. Since religion enjoys the strongest protection of the three, due to it being protected as a human right and as a ground for discrimination the focus of the essay will be at religion and the practice of religion in the workplace. In this essay I will also try to ascertain whether or not public and private employers are given equal opportunities to introduce symbolic ban in the workplace.

Sammanfattning

Denna uppsats behandlar frågan om symbolförbud på arbetsplatsen. Med symbolförbud menas här ett förbud för arbetstagare att under arbetstid eller på arbetsplatsen bära någon typ av symboler eller klädesplagg som är knutna till en viss politisk, religiös eller filosofisk övertygelse. Då religion är den av dessa övertygelser som är starkast skyddad i egenskap av både mänsklig rättighet och diskrimineringsgrund fokuserar utredningen på religion och utövande av religion på arbetsplatsen. Ett ytterligare syfte med uppsatsen är att utröna huruvida offentliga och privata arbetsgivare ges olika möjligheter att införa symbolförbud på arbetsplatsen.

Förkortningar

EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Symboler används av många människor, anledningarna varierar men kan vara för att uttrycka en åsikt, som en del av religionsutövande eller för att visa tillhörighet till en viss grupp. Det finns en mängd olika religioner, filosofiska livsåskådningar och politiska åsikter och vilken, om någon av dessa, en person väljer att ansluta sig till kan tyckas vara dennes ensak. Att bära symboler eller klädesplagg som har stark anknytning till en viss religion kan dock väcka uppmärksamhet och ibland även leda till konflikter med personer som anser att den aktuella religionen representerar något som dessa motsätter sig.

Jag råkade snubbla över ett mål som väntar på att avgöras vid EU-domstolen som handlar om en arbetsgivares rätt att förbjuda sina anställda att bära religiösa symboler under arbetstid. Frågan verkade vara komplicerad och fick mig att fundera på om ett sådant förbud verkligen är förenligt med religionsfriheten och diskrimineringsrätten samt ifall det skulle kunna genomföras i Sverige.

1.2 Syfte och frågeställning

Mitt syfte med denna uppsats är att undersöka om och under vilka omständigheter en arbetsgivare kan införa ett förbud mot att bära religiösa symboler eller klädesplagg under arbetstid. Uppstatsen är skriven utifrån följande frågeställningar:

- Under vilka förutsättningar kan ett symbolförbud tillåtas?
- Vilket skydd ges arbetstagarna genom EKMR och diskrimineringsrätten?
- Kan arbetsgivarens önskan vägas mot arbetstagarnas rättigheter?
- Föreligger det någon skillnad mellan offentliga och privata arbetsgivares möjligheter att införa ett symbolförbud?

1.3 Metod och material

För att finna svar på mina frågor har jag valt att använda mig av en klassisk rättsvetenskaplig, även kallad rättsdogmatisk, metod. Som Claes Sandgren, professor i civilrätt vid Stockholms universitet, påtalar i boken 'Vad är rättsvetenskap?' är metodens innebörd något oklar och jag ska därför försöka förklara mitt tillvägagångssätt. En förklaring av begreppet som jag tror kan passa i detta fall är att metoden används för att tolka och systematisera gällande rätt.¹ Gällande rätt kan enligt Sandgren vidare beskrivas som det resultat som uppnås av den som följer allmänt accepterade regler för juridisk argumentation.² Genom att undersöka de för ämnet relevanta rättsreglerna samt i förekommande fall den praxis och eventuella förarbeten som kan ge bättre förståelse för hur dessa ska tolkas och tillämpas hoppas jag kunna fastställa gällande rätt på det valda undersökningsområdet. Genom detta förfarande hoppas jag få en bättre förståelse för det gällande rättsläget och därigenom ges möjlighet att besvara mina frågor. Det material jag använt mig av utgörs till största delen av EKMR och Europadomstolens praxis, direktiv 2000/78/EG samt två till EU-domstolen hänskjutna mål och de förslag till förhandsavgörande som gjorts av generaladvokaterna. Jag har även använt mig av svensk lagstiftning på det berörda området samt viss doktrin och ett antal artiklar.

1.4 Avgränsningar

Min tanke var från början att låta denna undersökning omfatta även politiska symboler som en egen kategori. Meningen vara att jag skulle kunna jämföra det skydd som ges åt bärandet av religiösa symboler med bärandet av en annan typ av symboler. På grund av att jag inte kunnat hitta någon praxis

¹ Sandgren, Claes: *Vad är rättsvetenskap?*, Stockholm 2009, s. 118

² Sandgren, Claes: *Vad är rättsvetenskap?*, Stockholm 2009, s. 120

rörande bärandet av någon annan typ av symboler än religiösa sådana blev detta ogörligt. Fokus för uppsatsen har istället hamnat kring religion och religionsutövande som rättighet och diskrimineringsgrund.

1.5 Disposition och förhållandet mellan rättsområdena

Uppsatsen består av fyra huvuddelar. Den första delen behandlar religion och bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg utifrån dess egenskap av mänsklig rättighet. Denna del fokuserar på EKMR och praxis från Europadomstolen. Andra delen behandlar frågan utifrån unionsrätten och tar främst sikte på religion som diskrimineringsgrund. Del tre behandlar det svenska rättsläget och hur utvecklingen på de tidigare nämnda rättsområdena påverkar rättsläget i Sverige. Varje avslutat område följs av en kortare sammanfattning och diskussion, jag ämnar dock återvända till dessa kortare diskussioner för att i uppsatsens sista del avsluta med en diskussionsdel som utgår från de tidigare diskussionerna.

En undersökning av detta slag underlättas om det går att ordna de berörda rättskällorna hierarkiskt.

Detta går inte att göra på ett tillfredsställande sätt när det gäller förhållandet mellan EKMR och unionsrätten då dessa har ett något komplicerat förhållande till varandra. EU:s medlemsländer är alla var för sig parter till EKMR och har därmed åtagit sig att följa konventionen och den praxis som utarbetas av Europadomstolen.

EU är ännu inte part till EKMR, genom Lissabonfördraget är EU dock förpliktigt att ansluta sig till konventionen men detta har ännu inte skett då det fortfarande finns olösta frågor och problem kring tillvägagångssättet.³ Att EU inte anslutit sig till EKMR innebär dock inte att konventionen inte

³ *Human rights in contemporary european law* (red. Joakim Nergelius, Eleonor Kristoffersson) Croydon 2015

har en roll att spela i EU-rätten. Artikel 6(3) FEU stadgar att de grundläggande rättigheter som garanteras av konventionen ska räknas som tillhörande unionsrättens allmänna principer.

Förutom beslutet att EU ska anslutas till EKMR gavs genom Lissabonfördraget EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna samma rättsliga värde som fördragen.⁴ Även rättighetsstadgans nya status är av vikt för förhållandet mellan konventionen och unionsrätten.

Rättighetsstadgan slår i Artikel 52(3) fast att i det fall stadgan berör rättigheter som garanteras av EKMR ska den innebörd och räckvidd av dessa som slås fast av konventionen gälla även stadgan. Det framgår visserligen av artikelns andra mening att konventionens skydd av berörda rättigheter inte ska betraktas som ett hinder för unionsrätten att ge ett mer långtgående skydd för dessa, men konventionens tolkning måste likväl tas i beaktande för att tillse att denna minimistandard uppfylls.

Med detta i åtanke kommer jag att inleda med att redogöra för rätten att bära eller förbjuda bärandet av symboler eller religiös klädsel på arbetsplatsen såsom denna framgår av EKMR och Europadomstolens praxis.

När rättigheterna enligt EKMR utretts övergår undersökningen till att redogöra för unionsrätten vilken enligt stadgan kan ge ett starkare men inte svagare skydd av de rättigheter som garanteras av konventionen och tas upp i stadgan.

Samtidigt tillkommer på unionsrättens område den diskrimineringsrätt som utarbetats inom unionen, vilket enligt mig gör det än lämpligare att först utreda vad EKMR och Europadomstolens praxis stadgar.

I skrivande stund väntar två mål rörande symbolförbud på att behandlas av EU-domstolen. Dessa mål härrör från Frankrike respektive Belgien och avgörande och förslag på avgörande kommer att, väldigt begränsat, beröra dessa länders nationella rätt. Dessa länders lagstiftning och rättsystem skiljer sig från det svenska men de resonemang som används kan vara vägledande för min avslutande del av utredningen som kommer att behandla svensk rätt och huruvida denna tillåter eller förbjuder ett eventuellt

⁴ *Mänskliga rättigheter i svensk belysning* (red. Annika Staaf, Lars Zanderin), Malmö 2013, s. 57-58

symbolförbud samt om detta är förenligt med Sveriges åtaganden enligt EKMR och EU-samarbetet.

2 Religionsutövning som mänsklig rättighet

Mänskliga rättigheter antas ibland vara något lättförståeligt och självklart men visar sig vid en närmare granskning vara tämligen svårdefinierat och komplicerat. Hur kan vi veta vilka rättigheter som är mänskliga rättigheter och hur vi skiljer dessa från de övriga rättigheter vi kanske önskar eller anser oss ha?

Ett försök att klargöra vilka fri-och rättigheter som ska räknas som mänskliga rättigheter gjordes genom antagandet av FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna 1948. Förklaringen skrevs och antogs efter andra världskrigets slut och av dess inledning framgår att ett av förklaringens huvudsyften är att mana till respekt för de i förklaringen uppräknade rättigheterna för att på så vis undvika en upprepning av de övergrepp och grymheter som begåtts mot människor under denna tidsperiod.

Willy Strzelewicz påpekar i boken 'De mänskliga rättigheternas historia' att ett flertal av FN:s medlemsstater inte erkänner en del av de rättigheter som förklaringen uppräknar.⁵ Att förklaringen inte efterlevs av alla FN:s medlemsstater behöver dock inte innebära att den saknar värde.

Dokumentets inledning talar om en strävan efter en värld där alla människor kan leva i frihet och utan fruktan och detta mål blir inte mindre eftersträvansvärt för att inte alla de 193 medlemsstaterna väljer att rätta sig efter samtliga artiklar i förklaringen. Förklaringen om de mänskliga rättigheterna ges, trots att den inte är bindande för de undertecknande staterna, av somliga ett rättsligt värde då delar av denna kan anses utgöra ett uttryck för sedvanerätt.⁶ Då detta dokument enligt FN allmänt anses utgöra grunden för internationell reglering och lagstiftning om mänskliga

⁵ Strzelewicz, Willy: *De mänskliga rättigheternas historia*, Stockholm 2004, s. 253-254

⁶ *Mänskliga rättigheter i svensk belysning* (red. Annika Staaf, Lars Zanderin), Malmö 2013 s. 29-30

rättigheter anser jag det vara ett bra ställe att börja på vid en undersökning rörande mänskliga rättigheter.⁷

Artikel 18 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna är ett bra exempel på hur svårt det kan vara att definiera innebörden för en mänsklig rättighet och den gränsdragningsproblematik som följer av detta. Den valda artikeln har också en koppling till det för uppsatsen valda ämnet då den stadgar en rätt för var och en till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar enligt artikeln en rätt att offentligt eller privat utöva vald religion eller trosuppfattning genom undervisning, andaktsutövning, gudstjänst eller religiösa sedvänjor.

Artikeln kan anses vara formulerad på ett sätt som inte lätt kan missförstås, det som slås fast i artikeln är dock inte någon absolut rätt, artikeln måste läsas tillsammans med artiklarna 29 och 30. Förklaringens avslutande artiklar sätter upp vissa ramar och villkor för de uppräknade rättigheterna. Här stadgas att de uppräknade rättigheterna och friheterna får begränsas genom lag i fall detta är nödvändigt för att trygga respekt och hänsyn för andras rättigheter eller för att tillgodose berättigade krav på moral, allmän ordning eller allmän välfärd i ett demokratiskt samhälle.

Rättigheterna som räknas upp i förklaringen får inte heller utövas på ett sätt som står i strid med FN:s ändamål eller grundsatser eller tolkas på ett sätt som ger en stat, grupp eller person rätt att handla på ett sätt som syftar till att omintetgöra någon av de övriga rättigheterna i förklaringen.

Genom de avslutande artiklarna synliggörs det kanske mest påtagliga problemet med de mänskliga rättigheterna, när två eller flera av dessa rättigheter ställs mot varandra kan det vara svårt att avgöra vilken rättighet, om någon, som väger tyngst.

Vad gäller frågan om att förbjuda en person att utöva sin religion under arbetstid genom att bära en symbol eller ett klädesplagg verkar detta vid en första anblick inte vara förenligt med de mänskliga rättigheterna som dessa uttrycks i förklaringen. Det är dock inte helt klart att ett symbolförbud skulle vara oförenligt med den allmänna förklaringen om de mänskliga

⁷ <http://www.un.org/en/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>

rättigheterna. Artikel 29 möjliggör begränsningar av de i förklaringen nämnda rättigheterna under förutsättning att eventuella inskränkningar fastställs i lag och tillkommer för att trygga hänsyn och respekt för andras rättigheter.

De rättigheter eller friheter som kan skyddas genom en sådan inskränkning behöver inte vara omnämnda i förklaringen om de mänskliga rättigheterna. Detta kan innebära en möjlighet att inskränka rätten att utöva religion offentligt eller på en arbetsplats i syfte att skydda andras negativa religiösa fri- och rättigheter. En sådan negativ rättighet kan inte direkt utläsas ur förklaringen om de mänskliga rättigheterna men detta utgör inget hinder för en stat eller sammanslutning av stater att införa en sådan rättighet inom sin jurisdiktion.

Jag kommer nedan att undersöka hur Europarådet, Europeiska unionen och Sverige, valt att tolka rätten att utöva religion då detta sker genom bärandet av särskilda plagg eller symboler.

2.1 Mänskliga rättigheter, EKMR och symbolförbud

Mot samma bakgrund och med ett liknande syfte som FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna bildades 1949 Europarådet.

Idag är samtliga europeiska stater, undantaget Vitryssland, medlemmar i organisationen. Tanken var att Europarådet genom att skydda individens rättigheter ska bidra till att främja stabilitet, säkerhet och fred i Europa.

En viktig del i detta arbete var skapandet och antagandet av den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Konventionen antogs redan året efter Europarådets grundande och de rättigheter och friheter som skyddas har sedan dess utökats genom olika tilläggsprotokoll.

Till skillnad från FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna är konventionen bindande för de medverkande parterna. Konventionens första artikel stadgar en skyldighet för parterna att respektera de mänskliga rättigheterna och att garantera de fri- och rättigheter som anges i

konventionens fri- och rättighetsavdelning för var och en under deras jurisdiktion.

De fri- och rättigheter som idag skyddas av konventionen samt regler för hur och under vilka omständigheter inskränkningar får göras i dessa återfinns i artiklarna 2-18. Konventionens andra avdelning behandlar skapandet av och regleringen kring den domstol (Europadomstolen) till vilken en klagande kan vända sig vid ett påstått brott mot konventionen.

Den behörighet som tilldelats domstolen gäller alla frågor om tolkning och tillämpning av konventionen som lämnas in till domstolen enligt de förfaranden som stadgas i konventionen.

Regleringen av tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet återfinns i artikel 9 EKMR. Artikeln är uppdelad i två stycken och det första av dessa förklarar vad som skyddas under artikeln medan det andra beskriver hur och under vilka omständigheter inskränkningar får göras av den skyddade rättigheten. Rättigheten uttrycks i artikeln som att var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Vidare förklaras att rättigheten innefattar rätten att byta religion eller tro samt att, offentligt eller privat, utöva denna religion eller tro, i grupp eller ensamt, genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor eller ritualer.

Den del av artikeln som behandlar möjligheten att inskränka rättigheten stadgar att eventuella inskränkningar måste vara föreskrivna i lag. Ett andra krav som måste uppfyllas för att sådana inskränkningar inte ska utgöra ett brott mot konventionen är att dessa ska vara nödvändiga i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till allmän säkerhet eller till skydd för allmän ordning, hälsa, moral eller för att skydda andra personers fri- och rättigheter. Rätten att inskränka rättigheten omfattar endast en persons rätt att ge uttryck för sin tro eller övertygelse, i övrigt är rättigheten absolut.⁸ Artikelns formulering lämnar ett relativt stort utrymme för tolkning, en uppgift som överlämnats åt Europadomstolen som genom sin praxis utvecklat och förtydligat hur långt den skyddade rättigheten sträcker sig i olika situationer.

⁸ Cameron, Iain: *An introduction to the European convention on human rights*, Uppsala 2014, s. 129

En genomgång av Europadomstolens praxis blir alltså nödvändig för att avgöra hur den religionsfrihet som stadgas i EKMR ska tolkas gällande bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg samt en eventuell arbetsgivares rätt att förbjuda bärandet av dessa under arbetstid.

Europadomstolen har i ett flertal fall tagit ställning till förbud mot att på olika arbetsplatser bära religiös klädsel eller religiösa symboler.

Domar rörande bärande av politiska eller andra icke-religiösa symboler verkar inte finnas så undersökningen av EKMR och Europadomstolens praxis kommer att vara begränsad till att behandla religiösa symboler och klädesplagg.

På domstolens hemsida finns en guide för tolkningen av artikel 9 EKMR i vilken bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg fått ett eget avsnitt.

Denna guide hänvisar till de domar som domstolen ansett vara av vikt för ämnet och jag kommer nedan försöka att återge vad denna guide säger samt kortfattat redogöra för de mål som nämns för att klargöra vilka frågor som tagits upp i dessa samt vad domstolen beslutat.

Enligt domstolen är det nödvändigt att i ett demokratiskt samhälle både tillåta och främja pluralism och mångfald inom den andliga/religiösa sfären. Vidare menar domstolen att en person för vilken religionen utgör en central och betydelsefull del av livet i princip måste få möjlighet att kommunicera denna tro till andra, bland annat genom att bära religiösa symboler eller klädesplagg. Då en person bär religiösa klädesplagg eller symboler och detta är motiverat av dennes tro och önskan att förmedla denna tro till omvärlden utgör detta en manifestering av personens tro i form av tillbedjan, utövande eller efterlevnad av regler/sedvänjor vilket innebär att handlingen ska räknas till dem som åtnjuter skydd under artikel 9 §1.

Denna rätt att bära religiösa symboler eller klädesplagg är dock inte absolut utan måste vägas mot andra personers, både fysiska och juridiska, rättigheter och intressen. Enligt guiden för artikel 9 kan praxis på detta område delas upp enligt tre kategorier nämligen offentlig plats, arbetsplatser samt skolor och universitet. Fokus för denna uppsats ligger på arbetsplatser och arbetsgivares eventuella rätt att införa symbolförbud vilket gör att vikten här kommer att ligga vid det avsnitt som behandlar arbetsplatsområdet.

Privata arbetsgivare har enligt domstolen rätt att införa och upprätthålla klädkoder för sina anställda i syfte att uppvisa en viss image och dessa krav på särskild klädsel kan ibland begränsa den anställdes möjlighet att bära religiösa symboler. Sjukhus har enligt guiden väldigt stor handlingsfrihet vid införande av reglering kring de anställdas klädsel i syfte att värna hälsa och säkerhet för både patienter och anställda.

Då guiden talar om privata arbetsgivare och sjukhus hänvisas till den praxis som utarbetats i målet Eweida med flera mot Storbritannien.⁹ Två av de sökande i målet, Ms Eweida och Ms Chaplin, vände sig till domstolen med frågor på just dessa områden och jag kommer här att kort redogöra för deras klagomål samt utfallet vid domstolen.

2.1.1 Ms Eweida

Ms Eweida, en troende kristen, var sedan 1999 anställd hos British Airways som incheckningspersonal. Som en del i Ms Eweidas religionsutövning bar hon ett kors runt halsen och efter att hon vägrat att följa företagets regler för uniformen och dölja detta blev hon hemskickad från arbetsplatsen utan ersättning. Då Ms Eweida varit hemma cirka en månad erbjöd arbetsgivaren henne en administrativ tjänst för vilken det saknades uniformkrav men hon valde att tacka nej till denna. Efter en period på ungefär fyra månader ändrade arbetsgivaren regleringen kring uniformen och Ms Eweida kunde återvända till sin tjänst bärandes det kors kring vilket konflikten uppkommit. Efter att ha återinträtt i sin tidigare tjänst krävde Ms Eweida att arbetsgivaren skulle utbetala den ersättning hon nekats under den tid hon varit hemma vilket arbetsgivaren vägrade.

Då Ms Eweida med detta ersättningskrav vänt sig till domstol och de inhemska domstolarna avvisat hennes krav vände sig Ms Eweida till Europadomstolen.

Domstolen menade att arbetsgivarens önskan att genom sina uniformskrav uppvisa en viss företagsimage i sig var legitim men att de inhemska domstolarna lagt alltför stor vikt vid detta. Domstolen påpekade att det kors

⁹ http://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_ENG.pdf

som bars av Ms Eweida var diskret och inte borde inverkat negativt på bilden av henne i hennes yrkesutövning. Arbetsgivaren tillät redan bärandet av turban för manliga säker samt huvudduk för de muslimska kvinnliga anställda som önskade bära ett sådant plagg och detta menade domstolen inte verkade haft någon negativ inverkan på arbetsgivarens företagsimage. Slutligen menade domstolen att det faktum att arbetsgivaren kunnat ändra regelverket så att de anställda gavs möjlighet att bära synliga smycken i form av religiösa symboler innebar att det tidigare förbudet inte varit nödvändigt. Då det saknades bevis för att Ms Eweidas religionsutövande menligt påverkat andras fri- och rättigheter ansåg domstolen att de inhemska myndigheterna brustit i sin skyldighet att skydda hennes rätt till religionsutövning. För detta brott mot sina åtaganden enligt artikel 9 beslutade domstolen att staten var skyldig att utge ekonomisk ersättning åt Ms Eweida.

2.1.2 Ms Chaplin

Ms Chaplin som sedan sin konfirmation 1971 burit ett kors på en kedja runt halsen var anställd som sjuksköterska vid en geriatrisk avdelning. Avdelningens reglering kring de anställdas uniformer var baserad på råd från hälsodepartementet och stadgade bland annat ett förbud att bära halsband för att minska risken för skador vid hantering av patienter. Enligt detta reglemente skulle anställda som önskade bära särskilda föremål som en del i sin religionsutövning först vända sig till närmaste överordnad, tillåtelse skulle sedan ges av denne såvida inte goda skäl för motsatsen förelåg.

Vissa ändringar av uniformen gjordes under 2007 och den tidigare tunikan med krage byttes mot en V-ringad tunika vilket medförde att Ms Chaplins kors blev både synligt och lättåtkomligt. Dessa nya omständigheter ledde till att Ms Chaplin ombads att ta av sitt halsband, då hon vägrade flyttades hon till en tjänst utan omsorgsuppgifter, denna tjänst togs sedan bort efter cirka åtta månader. Ms Chaplin ansåg sig ha blivit diskriminerad och vände sig till domstol med sina klagomål. De inhemska domstolarna ansåg att reglerna

som förbjöd vissa smycken var proportionerliga för sitt syfte vilket var att värna både patienters och anställdas säkerhet genom att minska risken för skador och smittspridning. Då hon inte rönt framgång hos de inhemska domstolarna vände sig Ms Chaplin till Europadomstolen.

Domstolen påtalade att det var lika viktigt för Ms Chaplin att få bära sitt kors synligt som det varit för Ms Eweida och att önskan om att på detta vis utöva sin religion bör väga tungt. Till skillnad från Ms Eweidas situation menar domstolen att Ms Chaplins arbetsgivare haft bättre skäl, hälsa och säkerhet på en sjukhusavdelning, att be henne avlägsna sitt halsband med tillhörande kors.

Vidare menade domstolen att de inhemska myndigheterna måste ges ett större utrymme för tolkning och tillämpning på detta område, särskilt med hänsyn till att en sjukhusledning är bättre skickad att göra bedömningar av klinisk säkerhet än en domstol. Domstolen sade sig inte kunna sluta sig till att de åtgärder på vilka Ms Chaplin grundat sitt klagomål varit oproportionerliga. Inskränkningen av hennes religiösa frihet var nödvändig i ett demokratiskt samhälle och därför förelåg inget brott mot artikel 9.

Det som med säkerhet går att utläsa av Eweida med flera mot Storbritannien är att rätten att bära religiösa symboler eller klädesplagg ska vägas mot de intressen arbetsgivaren vill värna genom att inskränka rättigheten. Enligt domstolen väger ett intresse som rör skydd för hälsa och säkerhet långt tyngre än intresset av att uppvisa en viss företagsimage och att detta senare intresse väger väldigt lätt i de fall arbetsgivaren tillåter anhängare av andra trosuppfattningar att synligt bära religiösa plagg eller symboler.

I fallet med Ms Chaplin påtalades att två kvinnliga muslimska läkare givits tillåtelse att bära hijab (en sorts muslimsk huvudduk) under förutsättning att dessa var av den tätsittande typ som utformats för idrott. Två sikhiska sköterskor hade informerats om att de inte skulle tillåtas bära armband eller kirpan (en sorts dolk eller svärd) och en sköterska som liksom Ms Chaplin bar ett kors på en kedja runt halsen ombads avlägsna detta. Att sjukhusledningen tillät bärandet av religiösa symboler eller plagg under

förutsättning att detta lät sig göras med hänsyn till hälsa och säkerhet talar för att deras syfte var att just värna hälsa och säkerhet.

2.2 Statliga arbetsgivare

Det avsnitt av guiden för artikel 9 som behandlar statliga utbildningsinstitutioner är även det intressant för denna framställning då domstolen menar att staterna på detta område måste ges ett väldigt stort utrymme för tolkning och tillämpning. Detta stora utrymme för tolkning och tillämpning anses viktigt då det bland medlemsstaterna inte finns någon enhetlig uppfattning om religionens roll och betydelse i samhället.

En del av syftet med denna uppsats är att utröna huruvida det föreligger skillnader mellan privata och statliga arbetsgivares möjligheter att inskränka sina anställdas rätt att bära religiösa symboler eller klädesplagg. Det är alltså viktigt att notera att domstolen ger olika utrymme för inskränkningar av religionsfriheten till de olika kategorierna av arbetsgivare.¹⁰

De mål som tas upp i domstolens guide fokuserar på skolor och universitet men jag har även funnit ett fall rörande en fransk offentliganställd socialarbetare som jag anser värt att ta upp.

Enligt domstolen ska lärares rätt att förmedla sin eventuella tro till omvärlden vägas mot respekten för en neutral offentlig utbildning och det legitima intresse som elever och studenter rätt till en religiöst neutral skolmiljö utgör. Domstolen påpekar att även om det är tillåtet för en stat att påtvinga offentliganställda förhållningsregler som innebär att dessa måste avhålla sig från att offentligt alltför tydligt ge uttryck för sin trosuppfattning så är även offentliganställda individer och som sådana åtnjuter de ett visst skydd under artikel 9.

För domstolen innebär detta att omständigheterna i varje enskilt fall måste undersökas för att det ska vara möjligt att avgöra huruvida det gjorts en rimlig avvägning mellan individens rättigheter enligt artikel 9 och statens intresse av att kunna inskränka dessa i enlighet med artikelns andra stycke.

¹⁰ http://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_ENG.pdf

För just lärare anställda inom det offentliga utbildningssystemet menar domstolen att viss vikt måste läggas vid den omvändande/konverterande effekt som lärare, om de bär religiösa symboler eller klädesplagg, kan ha på sina elever då de för dessa representerar staten och det offentliga i sin utbildande myndighetsutövning. Med detta i åtanke ska särskild vikt läggas vid åldern på de elever eller studenter som deltar i undervisningen då yngre barn ofta är både mer nyfikna och lättpåverkade än äldre barn.¹¹

De mål som ansetts viktiga för denna del av guiden för artikel 9 och som jag här kommer att redogöra för är Dahlab mot Schweiz och Kurtulmuş mot Turkiet. Guiden hänvisar även till Karaduman mot Turkiet men de enda texter jag lyckats finna om detta mål är på franska eller turkiska och då jag inte behärskar dessa språk tas detta mål inte upp i denna uppsats. Ett mål som inte tagits upp i guiden för artikel 9 men som jag finner relevant för denna uppsats och kommer att ta upp nedan är Ebrahimian mot Frankrike.

2.2.1 Dahlab mot Schweiz

Dahlab var anställd som grundskolelärare vid en skola i kantonen Genève i Schweiz. En tid efter att hon anställdts konverterade Dahlab till islam och började i samband med detta bära en huvudduk som en del i sin religionsutövning. Att Dahlab börjat bära huvudduk uppmärksammades fyra år senare av en skolinspektör som rapporterade detta till kantonens generaldirektorat för grundskoleutbildning. Dahlab ombads efter detta att sluta bära huvudduk under arbetstid då detta enligt generaldirektoratet inte var förenligt med kantonens lagstiftning på utbildningsområdet.

Kantonens lagstiftning stadgade att det offentliga utbildningssystemet skulle garantera respekten för elevers och föräldrars politiska och religiösa uppfattningar, lagstiftningen slog även fast statens sekulära natur.

Efter att Dahlab begärt ett formellt beslut om huruvida hon kunde tillåtas bära sin huvudduk under arbetstid fattades ett sådant formellt beslut enligt vilket hon förbjöds att göra just detta. Det formella beslutet överklagades

¹¹ http://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_ENG.pdf

och Dahlab grundade sin talan på artikel 9 EKMR då hon ansåg att beslutet innebar ett konventionsbrott eftersom hon hindrades från att utöva sin religion. Den inhemska domstol som tog upp målet uttryckte förståelse för att den uppkomna situationen ställde Dahlab inför ett svårt val då hon hade att välja mellan att bryta mot för henne viktiga religiösa regler eller riskera sin anställning. Dock påpekade denna domstol att huvudduken är en uppenbart religiös symbol och att Dahlabs elever var yngre barn som till följd av sin låga ålder var särskilt påverkbara. Det medgavs att Dahlab inte anklagats för att ha försökt konvertera barnen eller ens ha talat med dem om sin trosuppfattning, problemet som domstolen såg det verkade snarare ligga i att barnen kunde ställa frågor om huvudduken och att det skulle vara svårt för Dahlab att svara på dessa utan att berätta om sin trosuppfattning.

Den inhemska domstolen vägde här in kantonens tydliga separation från religionen och dess sekulära styre och offentliga verksamhet.

Det sades även att det var svårt att förena bärandet av huvudduk med principen om jämställdhet mellan könen, vad domstolen menade med detta uttalande förtydligades inte men det påpekades att jämställdhet är ett grundläggande värde som skolor måste ha i åtanke.

Efter överklagan togs målet upp av Europadomstolen som inledde med att tala om vikten av religionsfrihet i ett demokratiskt samhälle men att denna frihet kan bli nödvändig att inskränka för att värna respekten för alla olika gruppers trosuppfattning. Domstolen fortsatte med att tala om det utrymme för tolkning och tillämpning som en stat har och att domstolens uppgift är att göra en bedömning av de åtgärder staten vidtagit och huruvida dessa står i proportion till det eftersträvade legitima syftet.

Enligt Europadomstolen var beslutet att förbjuda Dahlab att bära huvudduk i sin tjänsteutövning en rimlig åtgärd för att skydda elever och föräldrar från eventuell negativ inverkan på dessas religiösa uppfattning. Till detta lades att den princip om religiös neutralitet som gällde för skolan innebar att lärare måste tåla vissa inskränkningar av sin religiösa frihet. Domstolen tog även upp det faktum att Dahlabs elever var unga och lättpåverkade vilket, enligt domstolen, innebar att bärandet av huvudduken kunde ha en konverterande inverkan på dem.

Även Europadomstolen uttalade sig kring bärandet av huvudduk som något som kvinnor påtvingas av sin religiösa skrift och att denna sedvänja därför, enligt domstolen, är svår att förena med principer om jämställdhet mellan könen, respekt för andra och icke-diskriminering. Efter dessa överväganden ansåg domstolen att de av staten vidtagna åtgärderna varit proportionerliga för syftet och att förbudet för Dahlab att bära huvudduk under tiden hon undervisade var nödvändigt i ett demokratiskt samhälle.

2.2.2 Kurtulmuş mot Turkiet

Den sökande i målet var anställd som docent vid universitetet i Istanbul och bar som en del i sin religionsutövning huvudduk. Att hon bar huvudduk under arbetstid ledde till att hon blev föremål för en utredning angående regleringen om offentliganställda tjänstemäns klädsel.

Enligt utredningen hade Kurtulmuş inte följt gällande regler angående klädsel vilket resulterade i en varning samt utebliven möjlighet till befordran under två år. Då Kurtulmuş efter denna incident fortsatte att bära huvudduk under arbetet fick hon en tillsägelse och ansågs ha sagt upp sin anställning. Kurtulmuş ansökte om att få denna sista åtgärd upphävd men förvaltningsdomstolen avlog ansökan efter att ha hört parterna.

Avslaget överklagades men innan det hunnit tas upp i högre instans trädde en ny lag i kraft som upphävde de sanktioner som drabbat offentliganställda. Kurtulmuş begärde trots denna amnesti att få sitt mål prövat vilket ledde till att den högre domstolen fastställde den lägre domstolens beslut utan att höra parterna och påtalade att den information som domstolen tagit del av inte visade på att Kurtulmuş önskade återträda i sin tidigare tjänst.

Trots den tidigare nämnda amnestin och det faktum att den sökande inte krävt att återfå sin anställning ansåg Europadomstolen det nödvändigt att ta upp målet. Detta för att undersöka huruvida det, som Kurtulmuş påstod, förelåg ett brott mot artikel 9 EKMR.

Domstolen medgav att Kurtulmuş rätt till religionsutövning inskränkts genom de regler kring klädsel som ålagts offentliganställda tjänstemän.

Det påtalades dock att en stat kan kräva att offentliganställda uppvisar lojalitet mot grundläggande konstitutionella principer i sin yrkesutövning. Eftersom principen om den sekulära staten var en sådan grundläggande princip för Turkiet menade domstolen att den som frivilligt sökt en tjänst, där denne i sin yrkesroll representerar staten, kunde förväntas följa regler om att inte offentligen alltför tydligt ge uttryck för sin trosuppfattning. Reglerna om offentliganställdas klädsel ansågs proportionerliga då de syftade till att skydda andras fri- och rättigheter samt att bevara den allmänna ordningen.

Av Dahlab mot Schweiz och Kurtulmuş mot Turkiet framgår att en stat för vilken principen om den sekulära staten är en grundläggande del av samhället tillåts ett väldigt stort utrymme för tolkning och tillämpning i sin strävan att upprätthålla ett utbildningssystem fritt från religiösa influenser. Varken Dahlab eller Kurtulmuş hade anklagats för att ha försökt konvertera eller ens diskutera sin religiösa övertygelse under arbetstid. Det hade varit intressant att se hur domstolen resonerat kring andra symboler än just de som benämns muslimska huvuddukar men några sådana mål har jag inte kunnat finna.

2.2.3 Ebrahimian mot Frankrike

Ebrahimian var kontraktsanställd för att verka som socialassistent inom psykiatri vid en offentlig inrättning för socialvård och hälsovård. Efter klagomål från patienter på inrättningen som vägrat träffa Ebrahimian då de ansåg att hon skyltade med sin religiösa tillhörighet hade hon blivit ombedd att inte bära sin huvudduk under arbetstid. Då Ebrahimian vägrat att sluta bära sin huvudduk fördes ärendet vidare till direktören för personella resurser som informerade henne om att hennes kontrakt till följd av detta inte skulle komma att förnyas. Enligt Ebrahimian var beslutet att inte förnya hennes kontrakt baserat på hennes religiösa tro och tillhörighet till islam och därmed lagstridigt. Direktören för personella resurser hävdade å sin sida att inte baserats på Ebrahimians tro utan hennes vägran att sluta skylta med

denna. Direktören hänvisade här till ett betänkande från Conseil d'État som uttryckt att principen om den sekulära staten och offentliga tjänsters neutralitet utgjorde ett hinder för offentliganställda att uttrycka sin trosuppfattning eller bära symboler som markerar religiös tillhörighet. Ebrahimian vände sig till förvaltningsdomstolen som efter att ha prövat frågan ansåg att beslutet att inte förnya hennes kontrakt varit lagenligt då det skett till följd av hennes vägran att avlägsna sin huvudduk. Efter överklagan beslutade appellationsdomstolen för förvaltningsärenden att upphäva det omstridda beslutet till följd av ett procedurfel. Detta innebar dock att arbetsgivaren på nytt kunde fatta beslut om att inte förnya Ebrahimians kontrakt under förutsättning att beslutet denna gång uppfyllde alla formella krav. Arbetsgivaren tog ett nytt sådant beslut vilket överklagades av Ebrahimian som ville göra gällande att det beslut av Conseil d'État som arbetsgivaren hänvisat till endast gällde lärare. Domstolen menade dock att detta beslut skulle tolkas så att principen om den sekulära staten och offentliga tjänsters neutralitet skulle tillämpas på alla offentliga tjänster. Arbetsgivaren hade enligt domstolen inte begått någon olaglighet då denna med dessa principer som grund beslutade att inte förnya Ebrahimians kontrakt på grund av att hon bar ett plagg som tydligt visade hennes religionstillhörighet. Ebrahimian valde att överklaga domen och efter att appellationsdomstolen bekräftat denna vände hon sig till Europadomstolen då hon menade att beslutet att inte förnya hennes kontrakt stred mot hennes rätt till religionsutövning enligt artikel 9 EKMR. Europadomstolen menade att beslutet att inte förnya Ebrahimians kontrakt motiverades av att hon genom att bära sin huvudduk givit uttryck för sin religiösa övertygelse och påtalade att uttryck för religiös övertygelse skyddas under artikel 9 EKMR. Efter att ha konstaterat att det förelåg ett intrång i Ebrahimians rätt att ge uttryck för sin religiösa tro gick domstolen vidare till att bedöma huruvida detta intrång varit berättigat, det eftersträvade syftets legitimitet samt nödvändigheten av intrånget i ett demokratiskt samhälle. Domstolen lade viss vikt vid att redan den första artikeln i Frankrikes författning stadgar att Frankrike är en sekulär stat. Vidare påtalade

domstolen att det framgår av fransk förvaltningsrättslig praxis att en del av denna statliga sekularism utgörs av neutraliteten hos offentliga tjänster. Rättspraxisen från Conseil d'État och författningsrådet utgjorde enligt domstolen en tillräckligt viktig rättsgrund för att räknas som ett sådant lagstöd som föreskrivs i andra stycket av artikel 9 EKMR.

Även om det betänkande från Conseil d'État som Ebrahimians arbetsgivare hänvisat till specifikt svarar på en fråga gällande offentlig utbildningstjänst anger det enligt domstolen att principerna om den sekulära staten och offentliga tjänsters neutralitet är tillämpliga på samtliga offentliga tjänster. Med detta i åtanke borde Ebrahimian, efter att betänkandet publicerats och hennes arbetsgivare uppmärksammat henne på dess villkor, ha kunnat förutse att hennes vägran att ta av sin huvudduk utgjorde en försummelse som skulle leda till disciplinära åtgärder. Då syftet med att förbjuda Ebrahimian att uttrycka sin religiösa övertygelse var att skydda andras rättigheter och friheter ansågs detta vara legitimt, domstolen menade att dessa skäl är nog i sig själva och inte nödvändigtvis behöver kombineras med skydd för ordning eller allmän säkerhet.

Gällande nödvändigheten i ett demokratiskt samhälle för det i målet aktuella förbudet hänvisar domstolen till tidigare avgöranden, bland dessa Dahlab och Kurtulmuş, i vilka domstolen uttalat sig om förbud mot huvudduk som ett sätt att värna andras fri- och rättigheter. Det påtalas att de inhemska domstolarna lagt vikt vid att Ebrahimian varit anställd inom psykiatri och sårbarheten hos hennes klientel samt att detta om något inneburit högre krav på den neutralitet som stadgats för offentliganställda. I likhet med Dahlab och Kurtulmuş anklagades inte heller Ebrahimian för att ha försökt konvertera eller värva någon till sin trosuppfattning men hennes huvudduk ansågs vara ett så starkt uttryck för hennes religiösa tillhörighet att bärandet av denna inte ansågs kompatibelt med den statliga neutraliteten.

Med hänsyn bland annat till den vikt som i Frankrike läggs vid statlig neutralitet ansåg domstolen att intrånget i Ebrahimians rätt att uttrycka sin religiösa tillhörighet var proportionerligt och nödvändigt i ett demokratiskt samhälle och förklarade att det inte skett någon överträdelse av artikel 9 EKMR.

Ebrahimian mot Frankrike visar på att även andra offentliganställda än lärare kan få sina rättigheter enligt artikel 9 EKMR inskränkta utan att det enligt Europadomstolen föreligger ett brott mot konventionen.

För att sådana inskränkningar ska tillåtas verkar dock domstolen än så länge lägga stor vikt vid hur den aktuella staten förhåller sig till religion.

De mål som jag tagit upp i detta avsnitt berör alla stater för vilka principen om den sekulära staten och det offentliga neutralitet är en grundläggande del av samhället. Bedömningen torde inte bli densamma om den inblandade staten inte så tydligt tagit avstånd från religionen men något mål som behandlar denna situation har jag inte funnit.

Av Europadomstolens praxis kan det utläsas att bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg är att betrakta som ett uttryck för en persons religiösa övertygelse och som sådant skyddat under artikel 9 EKMR.

Skyddet är dock ingalunda absolut och rättigheten måste i varje enskilt fall vägas mot andras fri- och rättigheter samt övriga legitima intressen.

Ett sådant intresse kan, som framgår av Eweida med flera mot Storbritannien, vara en privat arbetsgivares önskan att uppvisa en viss image. Som framgick av målet väger dock en sådan önskan väldigt lätt om vissa religiösa symboler eller plagg tillåts samtidigt som andra förbjuds. Ett intresse av att värna hälsa och säkerhet väger däremot tungt och kan rättfärdiga inskränkningar av den skyddade rättigheten.

För offentliganställda kan rätten att bära religiösa symboler eller klädesplagg inskränkas då dessa kan ses som representanter för staten och som sådana bör uppvisa sådan neutralitet och objektivitet som kan förväntas av offentlig verksamhet i ett demokratiskt samhälle. En förutsättning för detta kan dock vara att sådan statlig neutralitet och sekularism är en grundläggande del av det aktuella samhället. Rätten att bära religiösa symboler eller klädesplagg utgör alltså en av de mänskliga rättigheter och grundläggande friheter som skyddas av EKMR men hur starkt detta skydd ska vara måste avgöras i varje enskilt fall.

3 EU och symbolförbudet

Förutom den inverkan Europaparlamentet och EKMR har på medlemsstaternas rättssystem så är 28 av dessa stater även medlemmar i EU. EU:s medlemsländer har alla förbundit sig att följa det regelverk, unionsrätten, som utvecklats av EU:s institutioner.¹² De, för denna framställning, viktigaste delarna av unionsrätten utgörs av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, vars innehåll i mångt och mycket liknar det i EKMR, och direktiv 2000/78/EG som syftar till att bekämpa diskriminering i arbetslivet.

Det är i skrivande stund något osäkert vad som gäller inom unionsrätten då en arbetsgivare önskar förbjuda en anställd att bära religiösa symboler eller klädesplagg under arbetstid. Som tidigare nämnts räknas de rättigheter som skyddas av EKMR som tillhörande unionsrättens grundläggande principer och det skydd dessa åtnjuter enligt Europadomstolens praxis ska utgöra en form av minimistandard inom unionsrätten. Vilket skydd bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg ges i utifrån rätten till religionsutövning har till viss del klargjorts genom Europadomstolens praxis.

Inom unionsrätten tillkommer dock ett annat rättsområde, diskrimineringsrätten, som i hög grad är aktuellt för frågan om tillåtligheten av symbolförbud. Direktiv 2000/78/EG stadgar att diskriminering på grund av religiös tro eller övertygelse inte får förekomma.¹³ Vad innebär då detta förbud mot diskriminering i en situation då en arbetsgivare vill förbjuda bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg?

Under 2015 lämnades två ansökningar om förhandsavgörande rörande just denna fråga in till EU-domstolen som ännu inte fällt något avgörande i något av dessa mål. Generaladvokaterna Juliane Kokott och Eleanor Sharpston har inkommit med förslag till avgörande i målen. Efter att ha läst igenom dessa förslag finner jag att merparten av det som skrivs är väl

¹² *Mänskliga rättigheter i svensk belysning* (red. Annika Staaf, Lars Zanderin), Malmö 2013, s. 64

genomtänkt och anser att dessa kan utgöra grund för någorlunda säkra spekulationer om vad som gäller inom unionsrätten. Eftersom domstolen ännu inte fattat beslut i frågan går det dock inte att göra annat än att spekulera då denna kan välja att gå i en helt annan riktning än generaladvokaterna.

Den första ansökan har lämnats in av Högsta domstolen i Belgien och frågan rör en arbetsgivares rätt att införa och upprätthålla ett förbud mot bärandet av alla typer av symboler. Den andra ansökan lämnades av Högsta domstolen i Frankrike och den fråga som ställs är huruvida det är tillåtet för en arbetsgivare att säga upp en anställd på grund av att denne vägrar följa instruktion från arbetsgivaren om att inte bära huvudduk i mötet med företagets kunder.

Jag kommer här att kort redogöra för de, för målen vid domstolen, viktigare delarna av rättighetsstadgan och direktiv 2000/78/EG

3.1 Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Som nämnts ovan gavs EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna genom Lissabonfördraget samma rättsliga värde som fördragen.

Detta är något att ha i åtanke vid en utredning om arbetsgivares rätt att för sina anställda förbjuda bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg under arbetstid. Jag skulle vilja börja med att rikta uppmärksamheten mot artikel 52 i rättighetsstadgan, vilken talar om rättigheternas och principernas räckvidd och tolkning. Denna artikel stadgar bland annat att eventuella begränsningar av de fri- och rättigheter som räknas upp i stadgan inte bara ska vara föreskrivna i lag, de ska även vara förenliga med fri-och rättigheternas väsentliga innehåll. Artikeln tar även upp vad som gäller för det fall de fri- och rättigheter som räknas upp i stadgan är av sådan art att de även åtnjuter skydd enligt EKMR. För sådana rättigheter gäller enligt artikeln att dessa ska ha samma räckvidd och innebörd som de har enligt konventionen, dock ska bestämmelsen inte tolkas som ett hinder för unionsrätten att ge ett mer långtgående skydd för nämnda rättigheter.

De tolkningar som Europadomstolen gjort av dessa rättigheter får alltså en direkt inverkan på unionsrätten och tolkningen av vissa delar av rättighetsstadgan.

Nämnda tolkningsregel blir för denna undersökning främst aktuell gällande tolkningen av artikel 10 i rättighetsstadgan då denna slår fast rätten till tanke-, samvets- och religionsfrihet. Första stycket av artikel tio i rättighetsstadgan motsvarar nästan ordagrant första stycket i artikel 9 EKMR vilket utan tvekan gör att de rättigheter som slås fast tillhör dem som ska ges samma innebörd och tolkning som i EKMR.

I sammanhanget framstår även artiklarna 21 och 22 i rättighetsstadgan vara av vikt då artikel 21 förbjuder all diskriminering på grund av bland annat religion eller övertygelse och artikel 22 stadgar att unionen ska respektera den religiösa, språkliga och kulturella mångfalden. Även diskriminering är förbjudet enligt EKMR men då artikeln i EKMR specifikt riktar sig mot diskriminering vid säkerställandet av rättigheterna enligt konventionen har tolkningen av detta troligtvis liten om någon inverkan på tolkningen av diskrimineringsförbudet enligt rättighetsstadgan.

Förutom dessa rättigheter finns i rättighetsstadgan även en rätt till näringsfrihet i artikel 16, denna stadgar att näringsfriheten ska erkännas i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis.

3.2 Direktiv 2000/78/EG

Som tidigare nämnts handlar, inom unionsrätten, frågan om symbolförbud om mer än bara religion och religionsutövning som en rättighet även om EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna stadgar en sådan rätt.

De två, för denna uppsats, aktuella mål som hänskjutits till EU-domstolen efter begäran om förhandsavgörande grundar sig båda i frågor rörande direktiv 2000/78/EG och tolkningen av diskrimineringsbegreppet, avgränsning mellan och tolkning av begreppen direkt och indirekt diskriminering samt det undantag som görs för verkligt och avgörande yrkeskrav enligt direktivet.

Syftet med direktiv 2000/78/EG är enligt dess första artikel att i medlemsstaterna möjliggöra genomförandet av principen om likabehandling genom fastställandet av en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat religiös tro eller övertygelse.

Direktivets tillämpningsområde beskrivs i dess tredje artikel och omfattar villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, detta inkluderar urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran. Anställnings- och arbetsvillkor, vilket inbegriper avskedande och löner, samt medlemskap och medverkan i arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inkluderat de eventuella förmåner dessa organisationer tillhandahåller hör också till tillämpningsområdet. Detta omfattar även tillträde till alla typer och nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning, omskolning och yrkespraktik.

Enligt den definition som återfinns i direktivets andra artikel innebär direkt diskriminering att en person på grund av någon av de i direktivet uppräknade diskrimineringsgrunderna behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Vad gäller indirekt diskriminering anses detta ha förekommit då en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt förfaringsätt eller kriterium särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst handikapp, en viss ålder eller en viss sexuell läggning.

Indirekt diskriminering ska dock inte anses föreligga om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är objektivt motiverat av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är både lämpliga och nödvändiga.

Ytterligare undantag görs i de fall det rör sig om en person med ett visst funktionshinder men detta är inte av vikt för denna framställning.

Andra artikelns femte punkt stadgar att direktivet inte ska påverka åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för allmän säkerhet, bevarande av ordning, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och

rättigheter. Sådan nationell lagstiftning kan alltså i vissa situationer legitimera vad som annars skulle utgöra diskriminering enligt direktivet. Direktivets fjärde artikel stadgar i sin första punkt att medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av de diskrimineringsgrunder som anges i direktivets första artikel inte ska utgöra diskriminering. Detta under förutsättning att den aktuella egenskapen utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt.

Artikelns andra punkt ger medlemsstaterna möjlighet att i sin lagstiftning behålla eller införa föreskrifter som innebär att särbehandling på grund av en persons religion eller övertygelse inte ska räknas som diskriminering när det gäller yrkesverksamhet inom organisationer vars etiska grundsyn grundas på religion eller övertygelse. Detta undantag får dock inte åberopas som skäl för diskriminering på andra grunder.

Sverige och Frankrike är två av de medlemsländer som valt att utnyttja den möjlighet som ges fjärde artikelns första stycke genom att införa en regel om att diskrimineringsförbudet inte ska utgöra hinder för särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna under förutsättning att särbehandlingen föranleds av ett verkligt och avgörande yrkeskrav samtidigt som målet är legitimt och kravet proportionerligt. Någon närmare definition av vad som kan utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav är svårt att finna vilket möjligtvis kan skapa osäkerhet på denna punkt.

3.2.1 Achbita mot G4S Secure Solutions NV

3.2.1.1 Bakgrund i målet

Achbita påbörjade i mars 2003 en tillsvidareanställning hos G4S, ett företag som tillhandahåller övervaknings-, säkerhets- och receptionisttjänster. Vid den tid då Achbita anställdes fanns hos G4S redan ett förbud för de anställda

att under arbetstid bära religiösa, politiska eller religiösa symboler, det rörde sig dock vid denna tidpunkt om en oskriven regel. Den 13 juni 2016 infördes dock denna oskrivna regel om symbolförbud i företagets arbetsplatsregler med en formulering som förbjöd både bärandet av synliga symboler av ovan nämnda slag och utförandet av ritualer härrörande från politisk, religiös eller filosofisk övertygelse. Achbita rättade sig till en början efter denna regel och bar endast sin huvudduk, vilken hon som muslim bar som en del i sin religionsutövning, utanför arbetstid.

Achbita upplyste i april 2006 sin arbetsgivare om att hon av religiösa skäl avsåg att hädanefter bära huvudduk även under arbetstid.

Företagsledningen påpekade för Achbita att bärandet av huvudduk skulle strida mot den neutralitet som företaget strävade efter att uppvisa och då Achbita vägrade att sluta bära sin huvudduk under arbetstid sades hon upp den 12 juni 2006. Achbita väckte skadeståndstalan vid domstol mot G4S och yrkade bland annat på att skadestånd skulle utgå till följd av åsidosättande av antidiskrimineringslagen. Achbitas yrkande ogillades i både första och andra instans då dessa inte ansåg att det förelåg varken direkt eller indirekt diskriminering.

Den andra instansen menade att G4S med hänsyn till uppfattningar i rättspraxis och doktrin inte varit skyldigt att utgå från att det interna symbolförbudet på något vis var olagligt och att uppsägningen därför inte kunde anses vara uppenbart oskäligen eller diskriminerande.

Då målet överklagades till Högsta domstolen valde denna att vilandeförklara målet i syfte att invänta svar från EU-domstolen huruvida artikel 2.2 a i direktiv 2000/78/EG ska tolkas så att ett förbud mot en muslimsk arbetstagare mot att bära huvudduk på arbetsplatsen inte utgör direkt diskriminering när detta förbud gäller för alla religiösa, politiska eller filosofiska symboler samt gäller lika för samtliga arbetstagare.

3.2.1.2 Generaladvokatens bedömning

Generaladvokat Kokott inleder med att klargöra att målet omfattas av direktivet då det till följd av Achbitas bärande av en religiös symbol fattats ett beslut om att säga upp hennes anställning och direktivets

tillämpningsområde omfattar bland annat anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

Frankrike har påpekat att direktivets tillämpningsområde har vissa begränsningar då EU enligt FEU är skyldigt att respektera medlemsstaternas nationella identitet. Det Frankrike här åsyftar är denna stats konstitutionella princip om sekularism vilken som tidigare nämnts innebär en skyldighet, i Frankrike, för offentliganställda att i sin yrkesutövning uppvisa den neutralitet som kan förväntas av en representant för en sekulär och neutral stat.

Med detta uttalande från Frankrike i åtanke pekar Kokott på att det i detta mål inte handlar om en offentlig anställning. Hon påtalar vidare att det inte går att utifrån den av Frankrike nämnda skyldigheten att respektera medlemsstaternas nationella identitet dra några slutsatser innebär att vissa områden eller verksamheter inte omfattas av direktivets tillämpningsområde.

Gällande den religiösa anknytningen i målet menar Kokott att begreppet religion är komplext och kan innefatta en mängd faktorer och att begreppet i direktiv 2000/78/EG ska tolkas extensivt då det förutom en persons tro även omfattar utövandet av och bekännandet till denna. Enligt Kokott är det av vikt att direktivets tillämpningsområde inte tolkas restriktivt då detta skulle kunna hindra dess syfte att i så stor utsträckning som möjligt främja en arbetsmiljö fri från diskriminering. I detta fall framgår det, enligt Kokott, utan tvekan att Achbita, i likhet med vissa andra muslimska kvinnor, bär sin huvudduk av religiösa skäl. Det finns inte heller, enligt Kokott, några skäl att betvivla äktheten i Achbitas religiösa motivation. Med hänvisning till praxis från bland annat Europadomstolen anser Kokott att också EU-domstolen bör betrakta dessa skäl som en tillräcklig religiös anknytningspunkt för att förbudet mot diskriminering på grund av religion ska vara tillämpligt.

Nästa fråga som adresseras av Kokott är om det av G4S införda symbolförbudet utgör direkt eller indirekt religiös diskriminering. Det förefaller finnas tre olika ståndpunkter i denna fråga då kommissionen, Frankrike och Storbritannien anser att förbudet utgör indirekt diskriminering

medan Belgien och centrum för lika möjligheter och bekämpning av rasism, som företräder Achbita, anser att det rör sig om direkt diskriminering.

Den tredje ståndpunkten representeras av G4S som utgått från att förbudet inte innebär någon diskriminering överhuvudtaget.

Kokott väljer här att utreda huruvida Achbita på grund av religion behandlats mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Detta menar Kokott inte vara fallet, hon börjar med att påpeka att det aktuella förbudet omfattar alla synliga religiösa symboler vilket innebär att det inte föreligger någon diskriminering mellan olika religioner. Vidare anføres att förbudet inte särskilt missgynnar muslimska kvinnor då det får samma inverkan för manliga judiska trosbekännare som önskar bära kippa, sikher som vill bära dastar (turban) eller kristna män eller kvinnor som vill bära ett synligt kors runt halsen. Eftersom förbudet inte endast riktar sig mot bärandet av religiösa symboler utan även symboler för politiska eller filosofiska övertygelser innebär detta inte att personer som på grund av sin religion vill bära särskilda symboler behandlas mindre förmånligt än en person som önskar bära symboler av något annat skäl. Detta innebär enligt Kokott att den särbehandling det kan vara fråga om är mellan arbetstagare som aktivt vill ge uttryck för en viss övertygelse och de arbetstagare som inte när samma önskan. Kokott menar att det därför inte kan vara fråga om en mindre förmånlig behandling som direkt och särskilt anknyter till religion. Att förbudet kan utgöra ett ingrepp i den religionsfrihet som garanteras av rättighetsstadgan inverkar inte på Kokotts bedömning då, som hon påtalar, inte alla eventuella ingrepp i friheten måste anses vara diskriminerande. Om däremot ett förbud som det G4S infört vilat på stereotyper eller fördomar mot antingen religiösa övertygelser i allmänhet eller mot en eller flera specifika religioner skulle det enligt Kokott kunna föreligga direkt diskriminering på grund av religion, uppgifterna kring G4S och Achbita tyder dock inte på att så är fallet. Förbudet ska alltså enligt generaladvokatens bedömning inte anses utgöra direkt diskriminering på grund av religion men eftersom förbudet i praktiken kan särskilt missgynna

personer med en viss religion eller övertygelse kan det utgöra en indirekt diskriminering på grund av religion, detta utreds dock inte av Kokott. Nästa steg för Kokott är att utreda huruvida en eventuellt förekommande diskriminering är förbjuden enligt direktivet eller om den utgör en sådan typ av särbehandling som tillåts.

3.2.1.2.1 Verkligt och avgörande yrkeskrav

Kokott väljer här att rikta in sig på bestämmelserna om särskilda yrkeskrav, som återfinns i artikel 4.1 i direktivet, och skydd för andra personers fri- och rättigheter, artikel 2.5 i direktivet, då dessa enligt henne tveklöst hör till de legitima mål som rättfärdigar vad som annars skulle utgöra indirekt diskriminering. Att just dessa bestämmelser valts ut motiverar Kokott vidare med att de alltid är tillämpliga oavsett vilken typ av diskriminering som anses föreligga, detta då hon inte kan vara säker på att domstolen gör samma bedömning angående diskrimineringstypen som hon gjort.

Utredningen kring skyddet för andras fri- och rättigheter är relativt kort och Kokott kommer fram till att artikel 2.5 inte går att använda i detta fall då åtgärder enligt denna ska vara föreskrivna i nationell lagstiftning och det inte finns något som pekar på att ett sådant offentlighetsligt bemyndigande gjorts som tillåter ett sådant förbud so det här aktuella. Vad gäller artikel 4.1 menar hon dock att det förhåller sig annorlunda.

Efter att ha redogjort för vad som stadgas i artikel 4.1 menar Kokott att yrkeskraven för att kunna rättfärdiga särbehandling inte måste fastställas av medlemsstaterna i form av lagar, enligt hennes uppfattning är det fullt tillräckligt att en sådan regel är i kraft inom ett företag, detta baserar hon på ett resonemang rörande en klausul i ett kollektivavtal som beslutats av arbetsmarknadens parter hämtat från domen i målet Prigge med flera mot Deutsche Lufthansa AG. Då det aktuella förbudet grundas på en företagsintern regel som antagits med företagsnämndens godkännande drar Kokott slutsatsen att detta är i enlighet med vad som föreskrivs i artikel 4.1. Då hon konstaterat att artikel 4.1 är tillämplig i situationen beslutar Kokott sig för att utreda huruvida det aktuella förbudet kan anses utgöra ett sådant yrkeskrav som anges i artikeln. Kokott menar att även vid en restriktiv

tolkning av artikeln så lämnas utrymme för att beakta en av företaget fastställd klädkod och tar här fasta på formuleringen ”det sammanhang där den utförs” vilket åsyftar den i artikeln omtalade yrkesverksamheten. Detta betyder enligt Kokott att artikeln inte endast omfattar krav på Achbitas yrkesuppgifter som receptionist utan även det sammanhang där dessa utförs, till detta sammanhang kan enligt Kokott höra att beakta den av arbetsgivaren fastställda klädkoden vilket kan innebära att Achbita utför sitt arbete i ett sammanhang då hon måste avstå från att bära sin huvudduk. Kokott för här ett resonemang kring klädkoder på arbetsplatsen och menar att även i de fall klädkoder inte är uppenbart nödvändiga på grund säkerhets- eller hygienskäl så kan en arbetsgivarekräva av sina anställda att de klär sig på ett visst sätt på arbetsplatsen och detta gäller i än högre grad då arbetstagaren har regelbunden direktkontakt med kunder. Att sådana krav är vanliga och kan sträcka sig från ett krav på att exempelvis bära kostym och slips till ett krav på att bära uniform påtalas som en del i resonemanget kring klädkoder. Mot bakgrund av resonemanget kring klädkoder och att Kokott anser att ett visst affärsmässigt utrymme för skönsässig bedömning bör få spela in, menar hon att det inte är orimligt att kräva av en receptionist att denne i sin yrkesutövning iakttar en viss klädkod och avstår från att bära huvudduk.

Enligt Kokott kan alltså ett sådant förbud som det av G4S införda betraktas som ett verkligt och avgörande yrkeskrav.

En klädkod som ett företag fastställt för sina arbetstagare kan enligt Kokott endast motivera särbehandling på grund av religion om klädkoden och den företagsimage som förmedlas genom den är legitima och förenliga med unionsrätten. Sådan legitimitet uppnås inte genom att efterkomma krav från kunder att exempelvis endast betjäna av personer tillhörande en viss religion, ett visst kön eller ett visst etniskt ursprung. Att som företag eftersträva att varje kund bemöts utan diskriminering och på ett tillmötesgående sätt är legitimt och så även att företag uppställer krav på att dess anställda ska uppfylla sådana förväntningar ifrån kunderna.

Den neutralitetspolitik som G4S fastställt för företaget går enligt Kokott inte utanför gränserna för den skönsmässiga bedömning hon förespråkar och enligt hennes bedömning är målet med förbudet legitimt.

Återstår gör en proportionalitetsbedömning vilken tar sin utgång i huruvida det aktuella förbudet är ägnat att uppnå det av G4S eftersträvade legitima målet. Det är enligt Kokott uppenbart att förbudet mot att bära symboler är ägnat att uppnå den av G4S fastställda policyn avseende religiös och filosofisk neutralitet. Vad gäller frågan om huruvida förbudet är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet har kommissionen påtalat att G4S kan tillhandahålla en uniform för kvinnliga arbetstagare till vilken en till uniformen passande huvudduk kan väljas till för dem som önskar att som en del i sin trosutövning bära huvudduk under arbetstid. Kokott medger att ett sådant förfarande skulle vara mindre ingripande för de anställda men påpekar att det samtidigt inte skulle vara lämpligt för att uppnå målet religiös och filosofisk neutralitet då huvudduken fortfarande utgör en religiös symbol. Alternativet är att placera arbetstagare som vägrar avlägsna otillåtna symboler eller klädesplagg omplaceras till kontorstjänst utan direktkontakt med utomstående eller att de placeras hos kunder som tolererar icke-neutral klädsel. Detta skulle enligt Kokott ställa alltför stora krav på arbetsgivaren och hon anser att förbudet utgör en nödvändig åtgärd för att uppnå det eftersträvade målet. Vid en avvägning mellan Achbitas och G4S intressen påtalar Kokott att religion visserligen är en viktig del av många människors liv men att det måste beaktas att det aktuella förbudet inte avser själva religionen utan endast sådana yttre föremål som visar religionstillhörighet. Det medges att bärandet av religiösa symboler och plagg är en erkänd form av religionsutövning som erkänns av rättighetsstadgan men att då sådana symboler faktiskt går att "hänga av sig" kan det krävas att arbetstagaren visar vis återhållsamhet på arbetsplatsen. Till detta ska enligt Kokott läggas att G4S endast kräver neutralitet av arbetstagarna med avseende på deras egna religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser, det har inte krävts att de aktivt ska inta en viss ståndpunkt i dessa frågor. Som framgår av resonemanget anser Kokott att åtgärden varit proportionerlig i förhållande till det eftersträvade målet.

Enligt det resonemang som förs av Kokott ska det förbud mot bärande av religiösa, politiska eller filosofiska symboler som införts av G4S anses uppfylla de kriterier för verkligt och avgörande yrkeskrav som uppställs i artikel 4.1 i direktivet.

3.2.1.3 Kokotts förslag till avgörande

Kokott menar att direktiv 2000/78/EG ska tolkas så att ett förbud för en arbetstagare att bära muslimsk huvudduk på arbetsplatsen inte utgör direkt diskriminering på grund av religion under förutsättning att förbudet grundas på en allmän regel som förbjuder bärandet av alla religiösa, filosofiska och politiska symboler på arbetsplatsen. Förbudet får däremot inte vara grundat på stereotyper eller fördomar mot en eller flera religioner eller mot religiösa övertygelser i allmänhet. Förbudet kan dock utgöra indirekt diskriminering på grund av religion men sådan diskriminering kan vara berättigad om den syftar till att genomföra en sådan politik för religiös och filosofisk neutralitet som eftersträvas av G4S. Vid en bedömning om huruvida sådan diskriminering är berättigad menar Kokott att proportionalitetsprincipen måste iakttas. Vid proportionalitetsbedömningen menar hon det vara viktigt att den som utför bedömningen beaktar den religiösa symbolens art (hur stor och iögonfallande denna är), arten av arbetstagarens arbetsuppgifter och i vilket sammanhang denne ska utöva verksamheten samt medlemsstatens nationella identitet.

3.2.2 Bougnaoui mot Micropole SA

3.2.2.1 Bakgrund i målet

Även detta mål rör en muslimsk kvinna, Bougnaoui, vars anställning sagts upp till följd av att hon burit muslimsk huvudduk under arbetstid. Bougnaoui var av Micropole SA, ett konsultföretag för rådgivning, ingenjörskonst och utbildning, anställd som projektingenjör. Hon hade tidigare genomgått en praktiktjänstgöring hos företaget innan hon den 15 juli 2008 påbörjade sin anställning hos företaget. Bougnaoui kallades den 15 juni 2009 till samtal under vilket hon informerades om att hon kunde

komma att sägas upp. Uppsägningen levererades genom en skrivelse den 22 juni 2009 vilken klargör skälen till att hon sagts upp.

Skrivelsen tar upp att Bougnaoui den 15 maj 2009 ombetts att utföra vissa uppgifter åt Groupama, en av företagets kunder. Groupama ska senare ha påtalat för Micropole att det faktum att Bougnaoui bar huvudduk hade stört vissa av medarbetarna, Groupama hade även framfört ett önskemål om att ”det inte skulle vara någon slöja nästa gång”. Bougnaouis bärande av slöja togs enligt arbetsgivaren upp på ett klart och tydligt sätt i samband med att hon anställdes i företaget. Arbetsgivaren säger sig ha preciserat att denna till fullo respekterar principen om åsiktsfrihet och var och ens religiösa övertygelse men att det ska ha klargjorts att Bougnaoui inte skulle kunna bära sin huvudduk i alla sammanhang eftersom hon skulle komma i kontakt med företagets kunder.

Arbetsgivaren menar att det är av vikt för företaget att dess anställda iakttar viss diskretion när det gäller att uttrycka personliga åsikter. Vidare tar arbetsgivaren upp att denna princip om nödvändig neutralitet åter tagits upp vid det samtal Bougnaoui kallats till och att hon då frågats om hon kunde acceptera vad som av arbetsgivaren beskrivs som ett yrkesmässigt krav genom att sluta bära sin huvudduk, Bougnaoui ska ha förklarat sig ovillig att foga sig för kravet att ta av huvudduken. Arbetsgivaren förklarar sig under omständigheterna ha sakliga skäl för uppsägning av anställningsavtalet.

Bougnaouis vägran att sluta bära huvudduk medför enligt arbetsgivaren att hon själv är ansvarig för uppsägningen och därför inte kommer att erhålla varken uppsägningstid eller uppsägningslön. Skrivelsen avslutas med en beklagan över situationen då arbetsgivaren sade sig ha närt förhoppningar om ett långt samarbete baserat på Bougnaouis kompetens och potential. Bougnaoui bestred uppsägningen och gjorde gällande att det förbud för henne att bära huvudduk som införts av arbetsgivaren utgjorde en diskriminerande åtgärd baserad på hennes religiösa övertygelse.

Hon väckte talan vid Arbetsdomstolen med stöd av organisationen för skydd av mänskliga rättigheter (hädanefter kallad vid sin franska akronym ADDH) som intervenerade på eget initiativ. Domstolen slog fast att det förelåg en faktisk och giltig grund för uppsägningen, Micropole förpliktades

visserligen att utbetala uppsägningslön till Bougnaoui men övriga yrkanden ogillades. Målet överklagades av båda parter, arbetsgivaren gav in ett anslutningsöverklagande, till Appellationsdomstolen som fastställde Arbetsdomstolens dom. Bougnaoui överklagade till Högsta domstolen vilken vände sig till EU-domstolen med en begäran om förhandsavgörande. Tolkningsfrågan som ställts till EU-domstolen är om artikel 4.1 i direktiv 2000/78/EG ska tolkas så att ett önskemål från en kund om att företagets tjänster inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär islamisk huvudduk utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang i vilket den utförs.

3.2.2.2 Generaladvokatens bedömning

Förslaget om avgörande är författat av Generaladvokat Eleanor Sharpston som menar att frågan som ställts till domstolen handlar om vilka konsekvenser unionsrättens bestämmelser om diskrimineringsförbud får för bärandet av religiös klädsel. Sharpston påtalar att förslaget till avgörande inte endast avser islam och personer av kvinnligt kön då bärandet av religiös klädsel inte är begränsat till en specifik religion eller ett specifikt kön. Hon lägger även viss vikt vid att inte alla människor tillhörande en religion, även om det är samma religion, tolkar alla religiösa regler på samma sätt samt att en persons uppfattning om vad som utgör religionsutövning kan variera över tid.

Sharpston menar också att frågan i målet inte endast rör bärandet av religiös klädsel då även bärandet av religiösa symboler gett och ger upphov till liknande kontroverser. Hon talar här om att Europadomstolen grundat en del av sitt resonemang i fallet Eweida på att det kors Ms Eweida bar var diskret och att det verkar ha rört sig om ett väldigt litet kors. Ett sådant kors kan kanske anses vara relativt oansenligt men vissa andra kristna väljer att bära kors som kan vara flera centimeter långa och därigenom väldigt uppseendeväckande. I vissa fall menar Sharpston dock att det inte kan anses rimligt att vänta sig att en person ska göra ett diskret val, en manlig sikh kan exempelvis svårligen göra ett diskret val rörande regeln om att bära dastar

då valet i detta fall står mellan att bära den föreskrivna turbanen eller att inte göra det.

Sharpston påtalar att det inte verkar finnas någon enhetlig syn på bärandet av religiös klädsel eller religiösa symboler bland medlemsländerna.

Principerna om statlig neutralitet och sekularism är relevanta i sammanhanget då dessa principer utgör grund för exempelvis förbudet för anställda inom den franska offentliga sektorn att bära religiösa symboler eller klädesplagg på arbetsplatsen. Även belgiska offentliganställda är skyldiga att ta hänsyn till neutralitetsprincipen.

I ett försök att klargöra vad som gäller för bärande av religiösa symboler eller klädesplagg har Sharpston undersökt medlemsländernas praxis vilken enligt henne är väldigt varierad. Hon vänder sig sedan till Europadomstolens praxis och tar upp ett antal av de domar som redogjorts för ovan. Sharpston konstaterar dock att det för närvarande endast finns en dom, Eweida, från Europadomstolen som gäller bärandet av religiösa symboler vid anställning inom den privata sektorn.

Innan hon gör sin rättsliga bedömning vill Sharpston klargöra sin syn på vissa frågor som ofta dyker upp i diskussioner kring religiösa klädesplagg i allmänhet och muslimsk huvudduk i synnerhet. Till att börja med påtalar hon vikten av att tydligt åtskilja friheten att ge uttryck för sin religion och religiös omvändelsepropaganda. Detta då den senare enligt Sharpston inte hör hemma på arbetsplatsen medan den förstnämnda utgör en rättighet som måste balanseras mot arbetsgivarens rätt till näringsfrihet. Sharpston menar att det är uppenbart att bärandet av religiös klädsel som en del av en persons religionsutövning omfattas av friheten att ge uttryck för sin religion och inte utgör omvändelsepropaganda.

Den andra frågan som tas upp av Sharpston är att det finns många olika uppfattningar om innebörden av bärandet av muslimsk huvudduk. Hon påtalar att vissa personer ser bärandet av huvudduk som ett feministiskt uttryck som representerar en kvinnas rätt att hävda sin religiösa frihet och att ge uttryck för sin övertygelse. Andra ser huvudduken som en symbol för kvinnoförtryck och någonting som påtvingas kvinnor. Ytterligare andra har uppfattningar som ligger någonstans mellan dessa. Sharpston menar att

domstolen bör undvika att se bärandet av huvudduk som en typ av förtryck då det finns situationer då detta synsätt inte är riktigt. Hon förespråkar istället ett synsätt enligt vilket bärandet av huvudduk ses som ett uttryck för kulturell och religiös frihet.

Sharpston konstaterar att tillämpningsområdet för direktiv 2000/78/EG omfattar både privat och offentlig sektor. Då det föreligger vissa avsevärda skillnader mellan dessa områden och det aktuella målet rör ett anställningsförhållande inom den privata sektorn det föreslagits, av den franska regeringen, att domstolen ska begränsa sitt svar till att endast avse privat sektor. Sharpston har valt att begränsa sina synpunkter till att avse privat sektor då ingen annan av de parter som inkommit med yttranden behandlat frågan.

Enligt Sharpston måste frågan om huruvida diskriminering föreligger utgå från den skrivelse i vilken Bougnaouis uppsägning bekräftades. Ett problem här är att den exakta lydelsen av det förbud som arbetsgivaren hänvisar till inte återges. Bougnaoui är av uppfattningen att förbudet gällde bärandet av muslimsk huvudduk i kontakt med kunder inom verksamheten medan arbetsgivaren hävdar att det rört sig om ett generellt förbud mot bärande av religiösa symboler vid besök hos kunder som var tillämpligt på alla religioner och övertygelser. Enligt Sharpston framgår det, oavsett vilket av påståendena som är sant, tydligt att Bougnaouis uppsägning varit knuten till en regel enligt vilken arbetsgivaren förbjöd bärandet av religiös klädsel.

Uppsägningen har dock, enligt Sharpston, inte skett på grund av Bougnaouis religion utan på hennes utövande av denna. Här ställer sig Sharpston frågan huruvida förbudet i direktiv 2000/78/EG inte endast omfattar en anställds religion utan även utövande av denna. Enligt Sharpston är så fallet och hon hänvisar här till artikel 9 EKMR och artikel 10 i rättighetsstadgan enligt vilka rätten till religionsfrihet inkluderar en rätt att utöva religionen i fråga. Sharpston menar att Bougnaoui, på grund av sin religion, behandlats mindre förmånligt än någon annan skulle ha behandlats i en jämförbar situation då en projektingenjör vid företaget som inte valt att uttrycka sin religiösa

övertygelse inte skulle ha sagts upp. Uppsägningen utgör därför, enligt Sharpston, direkt diskriminering på grund av religion.

Liksom Kokott har även Sharpston utrett både direkt och indirekt diskriminering men då det i detta fall inte förefaller ha varit omtvistat vilken typ av diskriminering det rör sig om har jag här utelämnat den del som behandlar en eventuell indirekt diskriminering.

Att det föreligger direkt diskriminering gör att uppsägningen endast kan anses vara rättsenligt om något av de i direktivet föreskrivna undantagen är tillämpligt. Då den hänskjutande domstolen formulerat sin fråga med utgång i artikel 4.1 börjar Sharpston sin undersökning med en genomgång av denna bestämmelse.

3.2.2.2.1 Verkligt och avgörande yrkeskrav

Sharpston menar att artikel 4 inte är automatiskt tillämplig då en medlemsstat först måste ha föreskrivit att den ska tillämpas. Den hänskjutande domstolen har hänvisat till en artikel i den franska lagen om anställning som i sin utformning liknar den svenska föreskriften om att artikel 4 ska tillämpas.

Vidare påtalar Sharpston att medlemsstaterna endast får föreskriva att en särbehandling inte utgör diskriminering då särbehandlingen föranleds av en egenskap som har samband med någon av de i direktivet uppräknade diskrimineringsgrunderna. Detta innebär att det är en egenskap som har samband med grunden för särbehandlingen och inte själva diskrimineringsgrunden som ska utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Det brev Bougnaoui mottog anger att hon sades upp på grund av sin vägran att i enlighet med det av arbetsgivaren införda förbudet mot att bära religiös huvudbonad sluta bära sin huvudduk på arbetstid.

Då bärandet av huvudduken enligt Sharpston ska anses vara ett utövande av religiös övertygelse kan en bestämmelse som förbjuder bärandet av denna utgöra en egenskap som har samband med religion eller övertygelse vilket innebär att även detta andra kriterium bör anses vara uppfyllt.

Slutligen ska den omtalade egenskapen utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där

den utförs samtidigt som det eftersträvade målet ska vara både legitimt och proportionerligt. Vad gäller termen verkligt och avgörande menar Sharpston att den svenska regeringens bedömning är riktig då denna påtalat att undantaget måste vara begränsat till att endast gälla egenskaper som är absolut nödvändiga för genomförandet av yrkesverksamheten.

Domstolen har tidigare godtagit tillämpning av bestämmelsen på fall rörande ålderdiskriminering då det för yrkesverksamheten varit avgörande att arbetstagaren besitter en särskilt hög fysisk kapacitet, i detta fall rörde det sig om anställning inom brandtjänsten. Att en persons fysiska förmågor avtar med åldern har föranlett domstolen att även anse kravet uppfyllt i ett fall rörande ett åldersrelaterat villkor för piloters pension.

Enligt Sharpston är det svårt att se en tillämpning av undantaget vid diskriminering på grund av religion utanför det område som utgörs av hälsa och säkerhet i arbetet. Som exempel nämner hon att en manlig sikh som insisterar på att bära turban kan hindras från att inneha en tjänst som kräver att den anställde bär skyddshjälm.

Att Micropoles kommersiella intressen skulle kunna motivera tillämpning av undantaget kan Sharpston dock inte se någon grund för. Hon hänvisar här till att domstolen redan fastslagit att direkt diskriminering inte kan rättfärdigas av ekonomiska nackdelar som kunnat drabba arbetsgivaren.

Dessutom påtalas att domstolen även fastslagit att näringsfriheten, även om denna är föreskriven enligt rättighetsstadgan, inte utgör någon absolut frihet utan måste bedömas utifrån sin funktion i samhället. Näringsfriheten får alltså begränsas under förutsättning att eventuella inskränkningar motsvarar de krav som uppställs i artikel 52 i rättighetsstadgan. Sharpston menar också att en sådan tolkning av artikel 4.1 som föreslagits av Micropole skulle kunna leda till att undantaget börjat tillämpas i andra situationer än de väldigt begränsade omständigheter det är avsett att tillämpas under.

Övriga, enligt direktivet, möjliga undantag vid direkt diskriminering berörs kort av Sharpston som snabbt avfärdar dem som inte tillämpliga på situationen.

3.2.2.3 Sharpstons förslag till avgörande

Sharpston avslutar med att föreslå att domstolen besvarar den ställda frågan genom att slå fast att en bestämmelse enligt vilken ett företag förbjuder sina anställda att bära religiösa symboler eller klädesplagg i kontakt med verksamhetens kunder utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse. Vidare menar hon att varken artikel 4.1 eller något av de andra undantag som uppräknas i direktiv 2000/78/EG ska vara tillämpliga i ett sådant fall, detta blir än viktigare om det aktuella förbudet endast avser bärandet av muslimsk huvudduk.

För den händelse att förbudet skulle anses utgöra indirekt diskriminering på grund av religion menar Sharpston att arbetsgivaren affärsintressen ska anses utgöra ett legitimt mål vid tillämpning av artikel 2.2b i direktivet. Hon påtalar dock att sådan diskriminering endast kan berättigas om den står i proportion till målet.

Efter att ha läst dessa båda avgöranden går det att konstatera att generaladvokaterna har olika uppfattning om hur bestämmelserna i direktiv 2000/78/EG, framförallt artikel 4.1, ska tolkas. Jag är något osäker på om den tolkning Kokott gjort av artikel 4.1 då hon menar att domstolens utlåtande i *Prigge* med flera innebär att en regel som upprättats och är i kraft inom ett företag kan ersätta kravet att den aktuella bestämmelsen ska vara föreskriven av medlemsstaten. Den fråga som domstolen tagit upp i *Prigge* med flera är huruvida en åtgärd som beslutats genom kollektivavtal kan utgöra en åtgärd som föreslås i nationell lagstiftning. Som jag förstår domstolens resonemang är det avgörande att det i artikeln inte hänvisas till någon särskild rättsakt vilket gör att domstolen tillåter detta trots påpekanden om att arbetsmarknadens parter inte utgör offentligt rättsliga organ enligt domstolens praxis. Domstolen menar att denna praxis inte hindrar en medlemsstat från att införa bestämmelser som bemyndigar arbetsmarknadens parter att besluta den typ av åtgärder, nationell lagstiftning, som åsyftas i artikel 2.5 i direktivet. Ett sådant bemyndigande måste dock vara så precist att det säkerställer att de beslutade åtgärderna uppfyller kraven enligt artikel 2.5, en annan förutsättning är att

bemyndigandet ges inom ett område i bestämmelsen som omfattas av kollektivavtal. Som jag förstår domstolen innebär detta uttalande att en bestämmelse i ett kollektivavtal under vissa omständigheter kan räknas som föreskriven av medlemsstaten. Att från detta dra slutsatsen att en ensidigt beslutad bestämmelse hos en arbetsgivare skulle ges sådan verkan verkar inte rimligt. Förutom detta finner jag de förda resonemangen vara både rimliga och genomtänkta.

4 Möjligheten att införa symbolförbud på en svensk arbetsplats

Det förefaller inte finnas någon praxis från svenska domstolar rörande symbolförbud på arbetsplatsen. Vad som här istället blir aktuellt är en genomgång av aktuell lagstiftning på området samt den eventuella ledning som kan hämtas ur dennas förarbeten. Aktuella svenska lagar bör utgöras av Regeringsformen, lagen om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt diskrimineringslagen. De sistnämnda lagarna har båda rötter som sträcker sig utanför Sverige, av dessa är den förstnämnda som dess namn antyder hämtad från Europarådets konvention om de mänskliga rättigheterna och diskrimineringslagen har tillkommit som en del i Sveriges åtagande enligt EU-medlemskapet.

Lagen om den europeiska konventionen innebär att EKMR gäller som svensk lag, gällande denna lag kan jag troligtvis inte tillföra något utöver det som sagts ovan i samband med genomgången av EKMR.

4.1 Regeringsformen

Regeringsformen slår i andra kapitlets första paragraf fast ett antal rättigheter som var och en tillförsäkras gentemot det allmänna. Bland dessa rättigheter återfinns religionsfriheten vilken till skillnad från de övriga rättigheterna inte omnämns i kapitlets 20:e paragraf som räknar upp de rättigheter som under särskilda omständigheter får begränsas genom lag. Att religionsfriheten gentemot det allmänna inte får begränsas innebär att denna rättighet är absolut.

Regeringsformen innehåller även ett diskrimineringsförbud, 2 kap. 12§ RF, enligt vilket lagar eller föreskrifter inte får innebära att någon missgynnas på grund av att denne tillhör en minoritet med hänsyn till etnicitet, hudfärg eller liknande förhållande samt sexuell läggning.

4.2 Diskrimineringslagen

Sveriges EU-medlemskap innebär att delar av den nationella lagstiftningen måste anpassas för att unionsländernas gemensamma mål ska kunna uppnås. Ett av de mål som omnämns i Fördraget om Europeiska Unionen (FEU) är bekämpandet av diskriminering. Begreppet diskriminering har definierats i ett antal direktiv som tillkommit i syfte att införa diskrimineringsförbud inom vissa områden, däribland arbetslivet vilket utgör fokus för denna uppsats.

Det i Sverige rådande diskrimineringsförbudet återfinns i diskrimineringslagen (2008:567). Ett av målen med diskrimineringslagen är att genomföra ett antal direktiv på diskrimineringsrättens område. Enligt propositionen ska direktivet mot etnisk diskriminering (direktiv 2000/43/EG) arbetslivsdirektivet (direktiv 2000/78/EG), det för uppsatsen viktigaste direktivet, samt likabehandlingsdirektivet med tillhörande ändringar (direktiv 76/207/EEG och direktiv 2002/73/EG) genomföras genom införandet av diskrimineringslagen.¹⁴ Även om lagen grundas på direktiv från EU och jag redan redogjort för de, enligt mig, viktigaste bestämmelserna i direktiv 2000/78/EG med hänsyn till syftet med denna uppsats kommer det att bli nödvändigt att se över hur dessa bestämmelser tagit sig uttryck i den svenska rätten. Denna nödvändighet kommer av att ingressen till direktiv 2000/78/EG stadgar att bestämmelserna i direktivet utgör minimikrav och att medlemsstaterna härigenom ges möjlighet att införa mer förmånliga bestämmelser.

Till att börja med bör det nämnas att den definitionen av diskrimineringsbegreppet som görs i diskrimineringslagen är samma som görs i EU-rätten.

Diskrimineringslagen stadgar att en arbetsgivare inte får diskriminera sina arbetstagare eller den som söker eller gör en förfrågan om arbete. Även den

¹⁴ Prop. 2007/08:95

s. 2

som söker eller fullgör praktik samt inhyrd eller inlånad arbetskraft omfattas av diskrimineringsförbudet (2 kap.1§ DiskL). Förbudet följs av ett antal undantag, dessa räknas upp i nästföljande paragraf (2 kap. 2§ DiskL) och det första är knutet till verkliga och avgörande yrkeskrav, under förutsättning att detta krav är lämpligt och nödvändigt för att uppnå ett berättigat syfte. Ett annat undantag görs för vissa åtgärder som är ämnade att främja jämställdhet mellan kvinnor och män om dessa inte avser lönevillkor eller andra anställningsvillkor. Det tredje undantaget gäller pensions-, efterlevande- och invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, undantaget gör det möjligt att införa åldersgränser för rätten att få del av dessa förmåner. Det sista undantaget möjliggör särbehandling på grund av ålder om denna särbehandling har ett berättigat syfte och de medel som används för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga för ändamålet. Den svenska rätten täcker alltså in de bestämmelser som varit aktuella vid generaladvokaternas förslag till avgörande i de ovan nämnda målen.

Vad gäller då angående möjligheten att införa ett symbolförbud på en svensk arbetsplats? Som framgått ovan kan det föreligga skillnader mellan privat och offentlig sektor även om diskrimineringslagen inte gör skillnad på sådana anställningar.

4.3 Offentlig verksamhet

Europadomstolen har i de domar som redogjorts för i kapitel 2 slagit fast att en stat under vissa förutsättningar kan förbjuda offentligt anställda att bära religiösa symboler eller klädesplagg i sin yrkesutövning. Detta är möjligt om principerna om neutralitet och den sekulära staten är av grundläggande vikt för det aktuella samhället och det anses viktigt att representanter för det offentliga ses som neutrala. Även om en sådan neutral klädkod skulle vara av vikt för svenska offentliganställda skulle detta möjligtvis kunna strida mot diskrimineringslagens förbud mot diskriminering. Ett totalt symbolförbud skulle utgöra sådan indirekt diskriminering som förbjuds i

lagen om inte syftet kan anses berättigat och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta. Det syfte som kunnat godtas enligt EKMR är statens neutralitet i fråga om religion och andra övertygelser. Ett sådant syfte anses troligtvis sakna legitimitet om staten som anger det har ett offentligt utbildningssystem i vilket elevernas ledighet sammanhänger med kristna högtider, exempelvis jullov och påsklov, och det i sagda skolor anordnas årliga firanden av ett katolskt helgon i form av luciatåg. Den möjlighet som verkar kvarstå att i offentlig verksamhet förbjuda bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg är om detta kan motiveras av skydd för hälsa och säkerhet. Ett sådant förbud hade dock endast kunnat omfatta sådana symboler eller plagg som faktiskt utgör en säkerhetsrisk vilket troligtvis innebär att det inte kunnat bli aktuellt med ett totalt symbolförbud.

4.4 Möjligheten till symbolförbud inom privat sektor

Europadomstolen har inte mycket att säga om den situation då en privat arbetsgivare inför ett förbud mot att bära religiösa symboler eller klädesplagg under arbetstid. Det enda mål som avgjorts på området är Eweida och vad som framkom i detta mål var att arbetsgivarens intresse av förbudet ska vägas mot arbetstagarrens intresse av att få utöva sin religiösa frihet. Om arbetsgivaren tillåter bärandet av vissa symboler eller plagg ska dennes intresse av det aktuella förbudet anses väga lätt i sammanhanget. Europadomstolen lämnar alltså en möjlighet för privata arbetsgivare att införa ett symbolförbud under förutsättning att detta förbud gäller alla typer av religiösa symboler och klädesplagg. För att vara på den säkra sidan bör förbudet troligtvis inkludera alla symboler och plagg med religiös, filosofisk eller politisk anknytning. Det är för närvarande oklart om ett sådant förbud kunnat erkännas av EU-rätten. Denna situation kommer troligtvis att klarna något efter att EU-domstolen meddelat dom i de mål jag tagit upp ovan. Båda generaladvokaterna menar att det bör lämnas ett större utrymme för

bedömning och avvägning i fall rörande ett totalt symbolförbud då ett sådant skulle kunna utgöra indirekt diskriminering om det inte är objektivt motiverat av ett berättigat mål och åtgärden är nödvändig och lämplig för att nå detta mål. Om domstolen beslutar att följa Kokotts avgörande i sin helhet kan det även skapas nya möjligheter att kringgå diskrimineringsförbudet genom att hänvisa till bestämmelsen om verkliga och avgörande yrkeskrav. Generaladvokat Kokott verkar mena att ett förbud mot att bära religiösa symboler eller plagg ska omfattas av begreppet verkligt och avgörande yrkeskrav. En sådan extensiv tolkning av begreppet lämnar utrymme för en privat arbetsgivare att införa ett symbolförbud på arbetsplatsen genom att hänvisa till undantagsreglerna. Diskrimineringslagen stadgar i princip samma bestämmelser som EU-rätten på detta område. I lagens proposition görs dock en utläggning kring begreppet verkligt och avgörande yrkeskrav och hur detta ska förstås. I förarbetet ges uttryck för att begreppet ska ges en restriktiv tolkning och att yrkeskravet i princip ska vara nödvändigt för att en person ska kunna utföra de aktuella arbetsuppgifterna.¹⁵ Sverige har alltså här valt att ge ett starkare skydd åt arbetstagaren än det minimikrav som stadgas av direktiv 2000/78/EG vilket bör innebära att inte heller en privat arbetsgivare i Sverige lämnas möjlighet att lagligen införa ett generellt symbolförbud.

¹⁵ Prop. 2007/08:95

s. 158-160

5 Slutsatser

Det finns i Europa i allmänhet och i Sverige i synnerhet ett väldigt starkt skydd för personers rätt till religion och religionsutövning. Religion är en väldigt stor del av många människors liv och utgör för vissa en helt grundläggande del av deras existens. Då religionen utgör en så pass viktig del av både personers och grupperas känsla av trygghet, gemenskap och sammanhang är det inte konstigt att religionsfriheten återfinns i så många förklaringar om mänskliga rättigheter. Jag betraktar mig inte själv som religiös men uppskattar den källa till glädje och tröst som en stark tro kan utgöra för många människor. Att religion även utgör en egen diskrimineringsgrund är tyvärr föga förvånande då vi människor ibland förefaller vara kroniskt dåliga på att visa respekt för varandra. Personligen får jag en dålig känsla i magen vid tanken på att någon behandlas sämre än andra på grund av något som varken skadar eller berör andra men det är ingen hemlighet att sådant förekommer. Att en arbetsgivare, så långt möjligt, vill hålla arbetsplatsen fri från denna typ av dåligt bemötande är fullt förståeligt. Det är inte heller svårt att förstå att det är lättare att be en person att låta bli att bära ett visst plagg eller en symbol än att övertyga en bekymmersamt stor del av samhället att en sådan symbol inte skadar eller ger dem anledning att behandla bäraren illa. Det är ändå svårt att förlika sig med tanken på vad ett symbolförbud medför. Även om det inte är arbetsgivarens avsikt blir resultatet att den som är annorlunda och inte tillhör den lokala normen måste anpassa sig för att likna ”alla andra”. Ytterligare saker som jag uppmärksammat är att Europadomstolen i målet Dahlab uttalade sig om huvudduk som ett uttryck för kvinnoförtryck. Jag anser att en domstol bör undvika att göra den typen av generaliserande uttalanden då detta, som Sharpston påpekar, inte kan anses vara sant i alla fall. Målet Dahlab framstår även som märkligt då det verkar föreligga en rädsla för att barn inom utbildningsväsendet ska ställa frågor och vilja lära sig mer om världen. Om det faktum att barnens lärare är religiös per automatik innebär att barnen konverterar till dennes religion finns det

anledning att se över utbildningssystemet då det troligtvis föreligger stora brister inom detta.

Det skydd bärandet av religiösa symboler eller klädesplagg åtnjuter från EKMR har, enligt mig, visat sig vara relativt lätt att inskränka. En religiös person som ser det som sin plikt att bära någon typ av symbol för sin tro blir i ett land som Frankrike utestängd från offentliga anställningar om personen inte gör avkall på sin religiösa övertygelse. En privat arbetsgivare verkar inte ges samma möjligheter att inskränka sina anställdas religionsfrihet men det är inte omöjligt så länge ett förbud av det slag som tagits upp i denna uppsats gäller för alla symboler och plagg utan undantag.

Diskrimineringsrätten förefaller ge ett starkare skydd för den som önskar bära religiösa symboler eller plagg men även detta skydd kan åsidosättas under rätt omständigheter. I Sverige verkar möjligheterna att införa ett symbolförbud på arbetsplatsen vara mindre goda, i offentlig anställning framstår det som ogörligt att förbjuda någon att bära symboler eller plagg utan övertygande skäl om skydd för hälsa och säkerhet. Inte heller inom privat sektor bör ett sådant förbud vara genomförbart, även om utfallet vid EU-domstolen i de fall jag tagit upp skulle slå fast att ett förbud inte bryter mot unionsrätten så har Sverige valt att ge ett starkare skydd vilket endast verkar tillåta undantag i extremfall.

Beroende på EU-domstolens avgöranden i de pågående mål jag tagit upp kan detta utrymme för att införa symbolförbud minska, förbli som det är idag eller bli större. Det är inte ofta jag ärligt kan säga att jag väntar med spänning på en dom från EU-domstolen men i detta fall är det så.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Tryckta källor

FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna

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

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

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

Regeringsform (1974:152)

Diskrimineringslag (2008:567)

Litteratur

Claes Sandgren, Vad är rättsvetenskap?, Stockholm 2009

Willy Strzelewicz, De mänskliga rättigheternas historia, Stockholm 2001

Iain Cameron, An introduction to the European Convention on Human Rights, 7 upplagan, Uppsala 2014

Human rights in contemporary european law, Swedish studies in european law volume 6 (red. Joakim Nergelius, Eleonor Kristoffersson) Croydon 2015

Mänskliga rättigheter i svensk belysning, 2 upplagan, (red. Annika Staaf, Lars Zanderin), Malmö 2013

Elektroniska källor

<http://www.un.org/en/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>, (hämtad 2016-12-22 kl.11.42)

http://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_9_ENG.pdf, (hämtad 2016-11-13 kl. 23.17)

Rättsfallsförteckning

Europadomstolen

Eweida med flera mot Storbritannien, ansökan nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10 (15 januari 2013)

Dahlab mot Schweiz, ansökan nr 42393/98 (15 februari 2001)

Kurtulmuş mot Turkiet, ansökan nr 65500/01 (24 januari 2006)

Ebrahimian mot Frankrike, ansökan nr 64846/11 (26 november 2015)

EU-domstolen

Förslag till avgörande av generaladvokat Eleanor Sharpston, Mål C-188/15, Bougnaoui och ADDH (Pågående mål)

Förslag till avgörande av generaladvokat Juliane Kokott, Mål C-157/15, Achbita (Pågående mål)