

HT 2018  
2019-01-06



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

## Religionsfrihet i arbetslivet

*När arbetsgivarens intressen kolliderar med arbetstagarens intresse  
hänförligt till religion*

Kandidatuppsats i arbetsrätt HARH16, 15hp

Författare: Rebecca Andersson & Elin Hedin

Handledare: Andreas Inghammar



# Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
1. Inledning	2
1.1 Bakgrund och ämne	2
1.2 Syfte och frågeställningar	3
1.3 Avgränsningar	4
1.4 Metod och material	4
2. Religion och religionsfrihet	6
2.1 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna	7
2.1.1 Positiv och negativ religionsfrihet i artikel 9 EKMR	8
2.1.2 Arrowsmith-principen	9
2.2 EU-rättslig reglering gällande religionsfrihet	9
2.2.1 Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna	10
2.2.2 Direktiv 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling	10
2.3 Nationell reglering gällande religionsfrihet	11
2.3.1 Regeringsformen	11
2.3.2 Diskrimineringslagen	12
2.3.2.1 Direkt och indirekt diskriminering	13
2.3.3 Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet	14
3 Religionsfrihet i arbetslivet	15
3.1 Religiösa gester och manifestationer	15
3.2 Vägran att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religiösa skäl	19
3.3 Religiös klädsel och religiösa symboler	23
4. Analys	27
4.1 Intresseavvägning - religiösa gester och manifestationer	28
4.2 Intresseavvägning - vägran att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religiösa skäl	29
4.3 Intresseavvägning - religiös klädsel och religiösa symboler	31
5. Sammanfattning och slutsatser	34
Abstract	36
Källförteckning	37

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DL	Diskrimineringslagen
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EG-fördraget	Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska Unionen
EU-rätt	Europeisk Unionsrätt
Europadomstolen	Den Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
Europakommissionen	Den Europeiska kommissionen för de mänskliga rättigheterna
FEU	Fördraget om Europeiska Unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt
FN	Förenta nationerna
NJA	Nytt juridiskt arkiv
RF	Regeringsformen
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

## Sammanfattning

Religionsfrihet är en grundläggande mänsklig rättighet och har ett vidsträckt skydd i såväl nationell som internationell rätt. Rätten att utöva och ge uttryck för sin religion kan dock begränsas. I situationer då religion kolliderar med arbete kan intressekonflikter mellan olika aktörer uppstå. Vid en bedömning i en sådan intressekonflikt kan det vara svårt att avgöra gränserna för en individs religionsfrihet och vilka begränsningar som kan inskränka denna frihet. I uppsatsen redogörs för de rättsliga regleringar som behandlar religionsfrihet, där Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna utgör det starkaste skyddet. Uppsatsen är främst inriktad på det svenska arbetslivet och tar sin utgångspunkt i tre fokusområden där vi anser de flesta kollisioner mellan religion och arbete sker, *religiösa gester och manifestationer*, *vägran att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religiösa skäl* och *religiös klädsel och religiösa symboler*. Mot bakgrund av fokusområdena undersöks vilka olika intressen arbetsmarknadens aktörer, i form av arbetstagare och arbetsgivare, kan ha i sådana situationer och om det finns avgörande faktorer vid bedömning för vilket eller vilka intressen som ska tillgodoses, om något intresse ens ska tillgodoses. Vidare analyseras huruvida andras påverkan som följer av att ett intresse tillgodoses tas i beaktning av domstolarna vid en slutgiltig bedömning. Av praxis framgår att skyddet för religionsfrihet inte är absolut och olika faktorer som kan inskränka religionsfriheten i arbetslivet tydliggörs. Andras fri- och rättigheter samt skäl hänförliga till verksamhetens drift har tillskrivits högre dignitet vid en avvägning än individens intresse för religionsutövning.

Nyckelord: Religion, religionsfrihet, intressekonflikter, intresseavvägning, diskriminering på grund av religion, arbetsliv

# 1. Inledning

På den svenska arbetsmarknaden nämns i såväl jobbannonser som företagspolicys en strävan efter mångfald. Denna strävan grundas i ett uppmanande till varierande egenskaper hos arbetstagarna. Med en ökad mångfald följer även att individer med olika religioner interagerar på arbetsplatsen. Utöandet av religion på arbetsplatsen kan dock leda till viss problematik ur ett arbetsrättsligt perspektiv och intressekonflikter mellan arbetsmarknadens olika aktörer. Under de senaste åren har flera fall rörande gester, klädsel och vägran att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religion behandlats i Arbetsdomstolen. Dessa fall har skapat en samhällsdebatt huruvida olika aktörers intressen kan tillgodoses och om något intresse väger tyngre i ett specifikt sammanhang.

## 1.1 Bakgrund och ämne

I takt med att det svenska samhället blir allt mer mångkulturellt och multireligiöst uppstår konflikter mellan olika aktörers intressen. Dessa intressekonflikter blir framför allt påtagliga när individens vilja att utöva eller ge uttryck för sin religion kolliderar med olika aspekter av arbetslivet. En sådan intressekonflikt kan uppstå när en arbetstagare vägrar att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till sin religiösa övertygelse, vilket kan resultera i att dennes kollegor får utföra uppgifterna eller att arbetsgivaren måste anpassa verksamheten efter individens önskemål.

Kristna traditioner har i stor utsträckning präglat det svenska arbetslivet, vilket tar sig uttryck i bland annat lagstiftning och helgdagar såsom påsk och jul. Även om vi idag inte reflekterar över ledighetens eller ob-tilläggs förläggning grundas detta ursprungligen i kristna traditioner. Ett tydligt exempel på hur kristendomen har präglat arbetslivet är Arbetstidslagens<sup>1</sup> utformning. Både ordinarie arbetstid och övertid beräknas utifrån en vecka, en period om sju dagar, vilket tar sin grund i den kristna tideräkningen. Likaså är religiös utsmyckning som exempelvis det kristna korset sällan ifrågasatt medan andra religiösa utsmyckningar som den muslimska slöjan och sikhiska turbanen har kommit att ifrågasättas.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Arbetstidslag (1982:673)

<sup>2</sup> Reinhold Fahlbeck. *Bed och arbete - om religionsfrihet i arbetsliv och skola*. Malmö: Liber AB, 2011, s. 14ff.

Rätten till religionsutövning finns stadgad i såväl internationell som nationell rätt och utgör ett vidsträckt skydd för religionsfriheten. I artikel 9.1 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, *EKMR*, fastställs religionsfrihet som en grundläggande frihet för varje individ. Med religionsfrihet avses både rätten till och från religion, *den positiva och negativa religionsfriheten*. Det finns däremot vissa möjligheter till inskränkningar av individens religionsfrihet, vilket framgår i artikel 9.2 EKMR. Begränsningar får göras med hänsyn till vad som anses nödvändigt i ett demokratiskt samhälle och till skydd för andra individers fri- och rättigheter, vilket innebär att det gemensamma intresset kan väga tyngre än den enskilde individens.<sup>3</sup> Ytterligare begränsningar av individens religionsfrihet kan i svensk rätt göras med stöd av arbetsledningsrätten. Inom arbetslivet verkar arbetsledningsrätten som en grundläggande princip, vilken tillskriver arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet. Arbetsgivaren bestämmer således vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilken arbetstagare som ska utföra arbetet samt när och var det ska utföras.<sup>4</sup> Det kan innebära att en arbetstagare tvingas utföra arbetsuppgifter som står i strid med dennes religiösa övertygelse. Hur långt principen sträcker sig i fråga om religionsfrihet finns däremot inte reglerat i lag.

Som tidigare nämnts kan kollisioner mellan religion och arbete uppstå i flera olika situationer. Vid en intresseavvägning kan det uppstå stora svårigheter att avgöra vilket, om ens något, intresse ska tillgodoses. Vilka rättigheter och begränsningar som tillskrivs större vikt vid en bedömning i en sådan situation avgörs av det enskilda fallet.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka den rättsliga regleringen gällande religionsfrihet i arbetslivet och de kollisioner som kan uppstå mellan religion och arbete. För att redogöra för hur religion tar sig uttryck i arbetslivet utgår vi från tre områden, *religiösa gester och manifestationer*, *vägran att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religiösa skäl* samt *religiös klädsel och religiösa symboler*. Inom dessa områden anser vi att de flesta, eller i vart fall åtskilliga, kollisioner kan komma att uppstå mellan i sig berättigade intressen hänförliga

---

<sup>3</sup> Ibid, s. 28f.

<sup>4</sup> Kent Källström och Jonas Malmberg. *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*. 4 uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2016, s. 216ff.

till arbetstagarens religion och religionsfrihet och arbetsgivarens intressen. Med hjälp av dessa områden är ambitionen att identifiera olika aktörers intressen som kan finnas på arbetsmarknaden för att sedan redogöra för vilket intresse som kan väga tyngre i ett specifikt sammanhang. Vidare kommer det undersökas huruvida andras påverkan av de som konsekvenser som följer av att en viss aktörs intresse tillgodoses är av betydelse vid en intresseavvägning. För att uppnå syftet med uppsatsen utgår vi från följande frågeställningar:

*Vilka rättigheter och begränsningar kan vara avgörande vid en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intressen och arbetstagarens intresse hänförligt till religion?*

*Hur stor vikt tillskriver domstolar huruvida andra individer påverkas av de konsekvenser som följer av att en arbetstagares intresse hänförligt till religion tillgodoses?*

### **1.3 Avgränsningar**

Vi har valt att avgränsa uppsatsen till att endast genomföra en undersökning av religionsfriheten i det svenska arbetslivet. På grund av att EKMR och Europeisk Unionsrätt, *EU-rätt*, är överordnad svensk rätt har vi även använt oss av rättspraxis och prejudicerande domar rörande religionsfrihet i arbetslivet från internationella domstolar. Uppsatsen tar sin grund i intressemotsättningar mellan arbetstagare och arbetsgivare varför vi valt att studera rättspraxis med utgångspunkt i eventuella intresseavvägningar mellan dessa två. De tre utvalda fokusområdena i uppsatsen utgör de situationer vi anser mest utmärkande vid kollisioner mellan religion och arbete varför andra situationer, exempelvis ledighet, utelämnats. Vi har valt att inte skilja på privat och offentlig sektor och därmed kommer ingen diskussion föras kring eventuella skillnader mellan sektorerna. Slutligen har enbart artikel 9 EKMR studerats med anledning av uppsatsens huvudsakliga ämne.

### **1.4 Metod och material**

I uppsatsen används huvudsakligen rättsdogmatisk metod i syfte att redogöra för gällande rätt. Den rättsdogmatiska metoden utgår från de befintliga rättskällorna, såsom lagar, förarbeten, prejudikat och doktrin. Mot bakgrund av rättskällorna tolkas och fastställs gällande rätt (*de lege lata*) samt genomförs en systematisering av rätten för att utröna samband, likheter och



principer. Vidare innebär metoden en analys av vad lagen borde vara (*de lege feranda*) mot bakgrund av den fastställda gällande rätten.<sup>5</sup>

De material som används har valts ut för att fastställa den gällande rätten inom ämnet religionsfrihet. En genomgång av rättskällorna har genomförts utefter rättskällornas dignitet inom det aktuella ämnet med den högst hierarkiska rättskällan först. Således har vi använt oss av både internationell och nationell lagstiftning då internationell rätt är överordnad den nationella och utgör mer detaljerad reglering på området för religionsfrihet. Skyddet av religionsfriheten som framgår av den svenska lagstiftningen ska motsvara minst samma nivå som den europeiska rätten.<sup>6</sup> Vidare har vi undersökt lagstiftning och dess förarbeten, prejudikat och rättspraxis från såväl internationella som nationella domstolar och doktrin. Doktrin är ett samlingsnamn för rättsvetenskapliga texter skrivna av framstående forskare.<sup>7</sup> Med hjälp av doktrin, av främst professor Reinhold Fahlbeck och Hans Danelius<sup>8</sup>, har vi funnit rättspraxis av stor betydelse för att kunna besvara våra frågeställningar. Vi har även sökt efter vägledande rättspraxis i databasen HUDOC (*European Court of Human Rights*) då praxis från den Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna, *Europadomstolen*, är vägledande och absolut även för nationella domstolar.<sup>9</sup> Prejudikat och rättspraxis har utgjort den huvudsakliga rättskällan vi använt för att analysera och identifiera domstolarnas tolkning av den gällande rätten. De artiklar som presenteras i uppsatsen har använts i syfte att redogöra för olika perspektiv och åsikter kring ämnet. Urvalet av artiklar har gjorts från vedertagna juridiska källor och med en medvetenhet om eventuell avsaknad av vetenskapligt stöd.

I uppsatsen har vi även valt att göra utblickar till två nordiska länder med rättssystem liknande det svenska. Genom ett komparativt synsätt har vi fått nya perspektiv och kunnat identifiera alternativa lösningar för den problematik som kan uppstå då kollisioner mellan religion och arbete uppstår.

---

<sup>5</sup> Bert Lehrberg. *Praktisk juridisk metod*. 10 uppl. Uppsala: Iusté Aktieförlag, 2017, s. 207f. och Claes Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsskrivare: ämne, material, metod och argument*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2018, s. 36 och 49.

<sup>6</sup> Jörgen Hettne och Ida Otken Eriksson (red). *EU-rättslig metod - teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2011, s. 255.

<sup>7</sup> Jan Melander och Joel Samuelsson. *Tolkning och tillämpning*. 2 uppl. Uppsala: Iustus förlag AB, 2003, s. 48f.

<sup>8</sup> Hans Danelius. *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2015.

<sup>9</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 22.

För att undersöka vilket intresse som väger tyngre vid en intresseavvägning har vi använt oss av en intressentmodell. Hermeréns aktörsmodell bygger på olika aktörer och deras respektive intressen. Dessa intressen kan skilja sig och verka motstridigt gentemot varandra vilket gör att en avvägning för vilket intresse som väger tyngre är av stor vikt. För att avvägningen skall vara korrekt krävs således att aktörernas olika intressen fastslås. Syftet med modellen är att bedöma huruvida hänsyn bör tas till en aktörs intresse samt respekteras av andra aktörer i en specifik situation. Hermerén håller isär *aktörer*, de som handlar, och *de berörda*, de som påverkas av aktörens handlingar. Vid avvägning mellan aktörers olika intressen betonar Hermerén betydelsen av påföljderna som följer av de olika intressena.<sup>10</sup> Fahlbeck redogör i sin intressentmodell för tre olika aktörer på arbetsmarknaden utifrån den svenska modellen, arbetsgivare, arbetstagare och samhället.<sup>11</sup> Utifrån Hermeréns aktörsmodell och Fahlbecks intressentmodell har vi utarbetat en intressentmodell bestående av två aktörer och de berörda. De två aktörerna är arbetstagare och arbetsgivare och med de berörda avses de som berörs i den specifika situationen, exempelvis kollegor och patienter. Utgångspunkten vid intresseavvägningen grundas i de konsekvenser som följer av att en viss aktörs intresse tillgodoses.

## 2. Religion och religionsfrihet

Religionsfrihet är en grundläggande rättighet där staten har en skyldighet gentemot den enskilde medborgaren, att respektera friheten så länge den enskildes frihet inte kränker andras rättigheter.<sup>12</sup> En definition av begreppet religion saknas i både nationell och internationell rätt. Av förarbetena till regeringsformen, *RF*, framgår dock att religion avser personlig övertygelse utöver det jordiska. Friheten att få utöva sin religion, ensam eller i grupp, är absolut och får inte begränsas. Utövandet av religion får inte störa allmänheten och försvarar inte straffbara handlingar utförda i religionens namn.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Annamaria J. Westregård. *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget i Lund, 2002, s. 65ff.

<sup>11</sup> J. Westregård. *Integritetsfrågor i arbetslivet*, s. 80.

<sup>12</sup> Laura Popa. *Mänskliga rättigheter i praktiken*. Halmstad: Adagio förlag, 2018, s. 7.

<sup>13</sup> Susanne Fransson och Eberhard Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2015, s. 106ff.

## 2.1 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

EKMR är en överenskommelse mellan Europarådets medlemsstater, som tillskriver medlemsstaterna en skyldighet att garantera individer inom statens gränser de grundläggande fri- och rättigheterna som anges i konventionen. Europarådet bildades 1949 och har till uppgift att bland annat värna om individers rättigheter.<sup>14</sup> Konventionen trädde i kraft 1953 och bygger på Förenta Nationernas, *FN*, deklaration om mänskliga rättigheter från 1948.<sup>15</sup> Artikel 18 i deklarationen utgör den fundamentala grunden för religionsfrihet i internationella dokument.<sup>16</sup>

“Var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion och trosuppfattning och att, ensam eller i gemenskap med andra, offentligen eller enskilt, utöva sin religion eller trosuppfattning genom undervisning, andaktsutövning, gudstjänst och religiösa sedvänjor.”<sup>17</sup>

Den högsta rättskällan som behandlar religionsfrihet utgörs av artikel 9 i EKMR, för de länder som ratificerat den. Sverige är ett av de länder som ratificerat konventionen, vilken gäller som svensk lag sedan 1995.<sup>18</sup> Konventionen är tillämplig i Sverige genom tre olika aspekter, som EU-rätt, som bindande konvention och som svensk lag, vilket möjliggör att tillämpa EKMR direkt i svenska domstolar. Som bindande konvention står EKMR över svensk lag, även grundlagarna.<sup>19</sup>

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

2. Friheten att utöva sin religion eller tro får endast underkastas sådana inskränkningar som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.”<sup>20</sup>

---

<sup>14</sup> Popa. *Mänskliga rättigheter i praktiken*, s. 37.

<sup>15</sup> Birgitta Nyström. *EU och arbetsrätten*. 5 Uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2016, s. 96.

<sup>16</sup> Fahlbeck. *Bed och arbeta*, s. 18.

<sup>17</sup> Artikel 18 i Förenta Nationernas deklaration om mänskliga rättigheter.

<sup>18</sup> Lag (1994:1219) om den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, se även Popa. *Mänskliga rättigheter i praktiken*, s. 17, Fransson och Stuber. *Diskrimineringslagen: en kommentar*, s. 24 och Fahlbeck. *Bed och arbeta*, s. 19 och 22.

<sup>19</sup> Fahlbeck, Reinhold. *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*, Juridisk tidskrift 2014/2015, s. 4.

<sup>20</sup> Artikel 9 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheter och de grundläggande friheterna.

I situationer där en medlemsstat handlat i strid med sina förpliktelser enligt EKMR dömer Europadomstolen, som utgör enda instans vid tolkning av konventionen.<sup>21</sup> Dock framgår av fast praxis att de nationella domstolarna har ett visst utrymme vid bedömning, *margin of appreciation*, att göra egna tolkningar och specificeringar. Ett av skälen bakom de nationella domstolarnas utrymme för egna tolkningar är att fasta normer skulle få väldigt olika konsekvenser för olika stater då konventionsstaterna skiljer sig åt i flera avseenden.<sup>22</sup> Det framgår av förarbeten att Europadomstolen verkar som ett praxisbildande organ, vilket gör att praxis även blir gällande i svensk rätt.<sup>23</sup>

### 2.1.1 Positiv och negativ religionsfrihet i artikel 9 EKMR

Religionsfrihet enligt artikel 9 EKMR omfattar både rätten till och från religion, den positiva och negativa religionsfriheten. Den positiva religionsfriheten reglerar åsiktsfriheten som innebär rätten att ha en religion. Det framgår att varje individ har rätt att ansluta sig till en ny religion, antingen genom att konvertera eller från att tidigare inte haft en religiös åsikt. Vidare reglerar den positiva religionsfriheten i artikel 9.1 även rätten till religionsutövning, genom exempelvis gudstjänst eller ritualer.<sup>24</sup> Genom ordalydelsen i artikel 9.1 skyddas även den negativa religionsfriheten. Det innebär bland annat rätten att inte tillhöra en religion och att inte behöva utsättas för religiösa manifestationer.<sup>25</sup> Den positiva och negativa religionsfriheten tillskrivs lika värde och vid en konflikt bör en avvägning ske där den enskildes positiva religionsfrihet ställs i relation till det allmänna intresset för negativ religionsfrihet.<sup>26</sup> Rätten att utöva religion kan inskränkas genom artikel 9.2, såvida det är föreskrivet i lag och kan anses nödvändigt ur ett samhällsperspektiv med hänsyn till enskilda eller allmänna intressen.<sup>27</sup> Enligt Fahlbeck är en intresseavvägning avgörande för vilken rättighet som står över den andra där den enskilda situationen är avgörande. Nationella domstolar har i stor utsträckning utrymme att själva avgöra huruvida den ena rättigheten står över den andra.<sup>28</sup>

---

<sup>21</sup> Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 96.

<sup>22</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 160.

<sup>23</sup> SOU 1997:41 s. 91.

<sup>24</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 145 och 185.

<sup>25</sup> *Ibid*, s. 145f.

<sup>26</sup> *Ibid*, s. 149f.

<sup>27</sup> Popa. *Mänskliga rättigheter i praktiken*, s. 95f.

<sup>28</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 107f.

### 2.1.2 Arrowsmith-principen

Vid bedömning om en religiös handling eller manifestation skyddas av artikel 9.1 används *Arrowsmith-principen*. Principen växte fram ur mål 7050/75, *Arrowsmith mot Storbritannien*, vilket handlar om en pacifist som straffades då hon delade ut broschyrer till brittiska soldater som uppmanade till att inte verka i Irland. Kommissionen fastslog att budskapet i broschyrerna utgjorde en erkänd manifestation av pacifism men att utdelandet i sig inte var ett uttryck för åsikten. Arrowsmith-principen innebär således att inte varje handling som grundas i religion omfattas av artikel 9.1 utan att ett sambandsrekvisit mellan manifestation och religion måste föreligga.<sup>29</sup> Denna princip har stärkts i senare praxis från Europadomstolen och utifrån praxis har det skapats tre olika element som ska uppfyllas för att skydd enligt artikel 9 skall föreligga. Det första elementet utgörs av att ett *mycket nära samband* ska förekomma mellan religionen och handlingen. Det andra elementet kräver att själva handlingen *ger uttryck för den religiösa åsikten*. Det tredje och sista elementet kräver att handlingen *utförs på ett etablerat och erkänt sätt*.<sup>30</sup>

## 2.2 EU-rättslig reglering gällande religionsfrihet

Europeiska unionen, *EU*, består av 28 medlemsländer, där Sverige verkat som medlem sedan 1995.<sup>31</sup> Samtliga medlemsländer är rättsligt bundna av EU-rätten som har företräde framför nationell rätt. Inom vissa områden, exempelvis arbetsrätten, tillskrivs EU och medlemsländerna delad kompetens, vilket innebär att medlemsländerna har befogenhet att besluta inom de områden där EU ännu inte tagit beslut.<sup>32</sup>

År 2009 trädde Lissabonfördraget i kraft och medförde en mer homogen och enhetlig struktur inom EU-rätten. Detta innebar flera stora förändringar i bland annat fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, *EG-fördraget*, som numera utgörs av Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt, *FEUF*. De delar av den tidigare regleringen gällande utrikes- och säkerhetspolitik samt straffrättsligt samarbete av författningsenlig och principiell art samlades i Fördraget om Europeiska Unionen, *FEU*.<sup>33</sup> EU:s primärrätt utgörs av FEU och FEUF, vilka

<sup>29</sup> Mål 7050/75, *Arrowsmith mot Storbritannien*.

<sup>30</sup> Arrowsmith-principen stärktes i mål 10358/83, *C mot Storbritannien* och mål 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*, se även Fahlbeck, *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*, s. 8.

<sup>31</sup> Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 19 och 24.

<sup>32</sup> Artikel 4.2a och b Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt och Nyström. *EU och arbetsrätten*, s.34f.

<sup>33</sup> Hettne och Otken Eriksson. *EU-rättslig metod*, s.19 och 39 och Nyström. *EU och arbetsrätten*, s.27.

verkar med direkt effekt för samtliga medlemsländer som därmed är skyldiga att direkt tillämpa regleringen på nationell nivå.<sup>34</sup> Den sekundära EU-rätten utgörs av bland annat förordningar och direktiv. Förordningar är direkt tillämpliga och bindande för samtliga medlemsländer medan direktiv måste implementeras i nationell rätt innan de blir rättsligt bindande.<sup>35</sup>

### 2.2.1 Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna

Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, *Rättighetsstadgan*, antogs 2000 som en "högtidlig proklamation" och saknade därav bindande verkan. Först genom Lissabonfördraget blev Rättighetsstadgan bindande för samtliga medlemsländer.<sup>36</sup> Stadgan är att anse som en del av primärrätten och rättsligt likvärdig fördragen.<sup>37</sup> I artikel 10 behandlas religionsfrihet där ordalydelsen är densamma som i artikel 9.1 EKMR förutom att ordet övertygelse har ersatt ordet tro. I artikel 21 i Rättighetsstadgan regleras förbud mot diskriminering pga. religion eller övertygelse.<sup>38</sup>

"Var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion eller övertygelse och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller övertygelse genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer."<sup>39</sup>

### 2.2.2 Direktiv 2000/78/EG om inrättandet av en allmän ram för likabehandling

Direktiv 2000/78/EG syftar till att bekämpa diskriminering inom arbetslivet på grund av bland annat religion och annan övertygelse.<sup>40</sup> Direktivet utgör en allmän ram som ska bidra till att principen om likabehandling genomförs i medlemsstaterna. I ingressen framhålls det att diskriminering på grund av religion eller annan övertygelse kan försvaga genomförandet av målen i EU:s fördrag. Dessa bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt för den sociala stadgan.<sup>41</sup>

---

<sup>34</sup> Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 41.

<sup>35</sup> Mats Glavå och Mikael Hansson. *Arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2016, s. 118 och Nyström, *EU och arbetsrätten*, 34f.

<sup>36</sup> Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 57ff.

<sup>37</sup> Artikel 6.1 Fördraget om Europeiska Unionen, se även Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 91ff. och Hettne och Otken, Eriksson. *EU-rättslig metod*, s. 253.

<sup>38</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 19.

<sup>39</sup> Artikel 10 i Europeiska Unionens stadga om de grundläggande de grundläggande rättigheterna.

<sup>40</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling och Nyström. *EU och Arbetsrätten*, s. 195.

<sup>41</sup> Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 222.

Direktivet reglerar ett förbud mot både direkt och indirekt diskriminering på grund av religion, men innehåller inga föreskrifter om religionsfrihet i någon vidare mening.<sup>42</sup>

Direktivet ger medlemsländerna en viss möjlighet till reglering av särbehandling i samband med någon av diskrimineringsgrunderna utan att det anses utgöra diskriminering. Särbehandlingen måste motiveras av en egenskap till följd av ett krav som grundar sig i verksamhetens naturliga yrkesområde. Förutsättningarna för en sådan reglering är ett berättigat ändamål och ett proportionerligt krav. Inom exempelvis kyrkliga organ, med en etnisk grundsyn på religion, finns vissa undantag som kan innebära att de anställda förväntas visa lojalitet gentemot den etniska grundsynen.<sup>43</sup>

Vid implementering av rådets direktiv 2000/78/EG i svensk rätt skapades diskrimineringsgrunden religion och annan trosuppfattning istället för att ingå i begreppet trosbekännelser i diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet. Religion och annan trosuppfattning omfattar flera olika religioner. Trosuppfattning avser dock endast de som grundas i en religiös anknytning. Även i EU-rätt och EKMR saknas en definition av begreppet religion vilket lett till tolkningskillnader mellan nationella domstolar.<sup>44</sup>

## 2.3 Nationell reglering gällande religionsfrihet

### 2.3.1 Regeringsformen

I svensk rätt är principen om alla människors lika värde stadgad i RF.<sup>45</sup> Vidare framgår att det allmänna skall motverka diskriminering, bland annat på grund av språklig eller religiös tillhörighet, och arbeta för att uppnå jämlikhet i samhället.<sup>46</sup> I RF återfinns även reglering gällande religionsfrihet vilket tillförsäkrar individer *”frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion”*.<sup>47</sup> Denna frihet är tvingande och tillåter inga inskränkningar,<sup>48</sup>

---

<sup>42</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 23 och Del Sante, Naiti., Flemström, Stefan., Gabinus Göransson, Håkan och Slorach, Martina. *Diskrimineringslagen*. 3 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2013, s. 27.

<sup>43</sup> Artikel 4.2 i Direktiv 2000/78/EG och Nyström. *Eu och arbetsrätten*, s. 222ff.

<sup>44</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 106ff.

<sup>45</sup> 1 kap 2 § Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

<sup>46</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 31.

<sup>47</sup> 2 kap 1 § p.6 RF.

<sup>48</sup> 2 kap 20 § RF - e contrario tolkning och Fahlbeck, *Bed och arbete*, s. 23.

däremot får föreskrifter eller lag som strider mot EKMR inte antas.<sup>49</sup> I NJA 2005 s. 805, *Pastor Green*, tydliggjorde högsta domstolen att EKMR är överordnad RF och att konventionen i viss mån är begränsningsbar genom annan lagstiftning samt att inskränkningar får ske om de anses nödvändiga i ett demokratiskt samhälle.<sup>50</sup>

### 2.3.2 Diskrimineringslagen

Diskrimineringsområdet är ett av de områden där EU-rätten varit mest central.<sup>51</sup> Den gällande nationella diskrimineringslagstiftningens utformning och omfattning tar sin grund i den EU-rättsliga utvecklingen i form av tvingande regler från fördrag och direktiv på området, exempelvis direktiv 2000/78/EG.<sup>52</sup>

Den första lagen om diskriminering på grund av etnicitet infördes 1986. Lagen innefattade dock inte något civilrättsligt skydd utan främst regleringar för diskrimineringsombudsmannen, *DO*. I linje med EU-rätten inrättades år 1999 tre nya diskrimineringslagar på det arbetsrättsliga området, bland annat lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.<sup>53</sup> De nya lagarna genomgick vissa förändringar för att ytterligare anpassas efter EU-rätten, bland annat direktiv 2000/78/EG.<sup>54</sup>

År 2009 infördes den gällande diskrimineringslagen, *DL*.<sup>55</sup> Den nya lagen ersatte sju tidigare lagar, bland annat lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Viss kritik uppstod dock vid införandet av den gemensamma lagen eftersom tillämpningen av lagen ansågs försvåras då flera samhällsområden behandlas i samma lag.<sup>56</sup> Vidare innebar lagen ett utvidgande av tillämpliga samhällsområden och omfattar bland annat arbetslivet, utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, social- och arbetslöshetsförsäkring och offentlig anställning. Tillämpligheten vid rekrytering kom nu även att omfatta förfrågan om arbete utöver formella ansökningar.<sup>57</sup>

---

<sup>49</sup> 2 kap 19 § RF och Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s.55.

<sup>50</sup> NJA 2005 s. 805 och Fahlbeck, *Bed och arbete*, s.83f.

<sup>51</sup> Glavå. *Arbetsrätt*, s. 277.

<sup>52</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 27 och Gabinus m.fl. *Diskrimineringslagen*, s. 21.

<sup>53</sup> SFS 1999:130, se även Glavå. *Arbetsrätt*, s. 277 och Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 32.

<sup>54</sup> Glavå. *Arbetsrätt*, s. 282.

<sup>55</sup> Diskrimineringslag (2008:567).

<sup>56</sup> Glavå. *Arbetsrätt*, s. 284 och Gabinus m.fl. *Diskrimineringslagen*, s. 22f.

<sup>57</sup> Fransson och Strüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 39f. och Gabinus m.fl. *Diskrimineringslagen*, s. 30.



DL har två huvudsakliga syften, att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter bland annat på grund av religion.<sup>58</sup> Lagen är tvingande och innehåller minimiregler som tillåter avtal med bättre förmåner än de som framgår av lagen<sup>59</sup>, avtal som bryter mot lagen saknar därmed rättslig verkan.<sup>60</sup> Enligt Fransson och Stüber kan det av förarbeten utläsas att diskrimineringsförbudet även utgör ett skydd för personer utan religion eller annan trosuppfattning, vilket även framgår i artikel 9.2 EKMR.<sup>61</sup>

Religion eller annan trosuppfattning som diskrimineringsgrund finns inte definierat i DL men avser att tillsammans med grunden etnisk tillhörighet utgöra komplement för varandra. Av förarbeten går att utläsa att en definition skulle kunna leda till tillämpning- och tolkningssvårigheter. Vid oklarhet om viss klädsel eller beteende grundas i religion och annan trosuppfattning eller tradition och kultur bör utgångspunkten vara religion.<sup>62</sup>

### 2.3.2.1 Direkt och indirekt diskriminering

Principer om *lika möjligheter* och att *lika fall ska behandlas lika* utgör grund för förbudet mot direkt diskriminering.<sup>63</sup> För att direkt diskriminering ska ha förelegat krävs att ett *missgynnande* skett, att personen befunnit sig i en *jämförbar situation* och att det finns ett *orsakssamband*.<sup>64</sup> Missgynnande omfattar ett brett tillämpningsområde men avser främst att den enskilde i någon form lidit skada. Att befinna sig i en jämförbar situation bedöms utefter hur någon annan med exempelvis en annan religion skulle behandlats i samma situation. Det föreligger inget krav på en fysisk jämförelseperson för att påvisa ett eventuellt missgynnande.<sup>65</sup> Orsakssamband innebär att det ska finnas ett samband mellan den diskriminerande handlingen och diskrimineringsgrunden. Det krävs dock insikt om diskrimineringsgrunden hos den som utfört den diskriminerande handlingen för att diskriminering ska föreligga.<sup>66</sup>

---

<sup>58</sup> 1 kap 1 § DL och Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s.49.

<sup>59</sup> Proposition 2007/08:95 s. 415.

<sup>60</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s.54 och Gabinus m.fl. *Diskrimineringslagen*, s. 33

<sup>61</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 108.

<sup>62</sup> Proposition 2007/08:95 s.121 och proposition 2002/03:65 s.82, se även Glavå. *Arbetsrätt*, s. 332 och Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 106ff.

<sup>63</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 42f.

<sup>64</sup> 1 kap 4 § p.1 DL

<sup>65</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 64f.

<sup>66</sup> Proposition 2005/06:38 s. 143 och Glavå. *Arbetsrätt*, s. 299f.

Indirekt diskriminering ger möjlighet att utreda bakomliggande syften och kriterium som framstår som neutrala. Diskrimineringen grundas i att nå ett *jämlikt resultat* i situationer där en individ med en diskrimineringsgrund behandlats annorlunda jämfört med andra. Indirekt diskriminering kräver att ett *särskilt missgynnande* föreligger och att en *jämförelse* och *intresseavvägning* görs. Jämförelse och särskilt missgynnande uppställer krav på att ett orsakssamband i samband med diskrimineringsgrunden föreligger.<sup>67</sup> Ett särskilt missgynnande innebär att den enskilde individen kan lida skada av en till synes neutral bestämmelse. För att undersöka effekterna vid tillämpning av en eventuellt missgynnande bestämmelse krävs att en jämförelse utförs mellan två grupper varav den ena utgörs av den grupp individen som diskriminerats tillhör. Hypotetiska jämförelsepersoner godtas inte.<sup>68</sup> Intresseavvägningen består av två delar, varav den första är rättsfakta och kändes framställan av själva missgynnandet genom jämförelsen. Den andra delen består av svarandes bevis av sakliga skäl för sitt handlande. Vid intresseavvägning där de olika intressena vägs mot varandra är proportionalitetsprincipen avgörande.<sup>69</sup>

### 2.3.3 Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet

En del arbetsrättsliga principer kan vara av stor vikt vid bedömning för i vilken omfattning arbetstagare tillåts utöva religion på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har genom § 32-befogenheterna så kallad *arbetsledningsrätt* vilket innebär rätt att leda och fördela arbetet, samt fritt anta och avskeda. Detta innebär att arbetsgivaren har rätt att bestämma vilka arbetsuppgifter som skall utföras samt när, var och hur arbetet ska utföras. Denna princip är långtgående och utgör idag en dold klausul i samtliga kollektivavtal.<sup>70</sup> Arbetsledningsrätten ska främst styras av verksamhetens mål och inte den enskilde arbetstagarens intresse. Religiösa skäl utgör därmed i största utsträckning inget undantag från dessa regler.<sup>71</sup>

Ett annat begrepp av stor vikt vid bedömning av arbetstagares rätt att utöva religion på arbetsplatsen är arbetsskyldighet. Arbetsskyldigheten är omfattande och innebär i stora drag att

---

<sup>67</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 42f. och 73.

<sup>68</sup> Glavå. *Arbetsrätt*, s. 304.

<sup>69</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar*, s. 76f.

<sup>70</sup> Mia Rönnmar. *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget i Lund, 2004, s. 45ff. och Källström och Malmberg. *Anställningsförhållandet*, s. 216ff.

<sup>71</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s.252 och Källström och Malmberg. *Anställningsförhållandet*, s.189.

arbetstagaren ska utföra det arbete som faller inom anställningsavtalet.<sup>72</sup> Om arbetsuppgifterna inte framgår av anställningsavtalet kan sedvanliga uppgifter tillhörande den specifika tjänsten, befattningsbeskrivningar och yrkeskvalifikationer vara vägledande för vilka uppgifter som faller under arbetsskyldigheten. Arbetsuppgifterna kan även komma att förändras under arbetets gång.<sup>73</sup> Den vägledande principen gällande arbetsskyldighet är *29/29-principen*, vilken fastställer att arbetstagaren ska utföra arbete för arbetsgivarens räkning, som har ett naturligt samband med verksamheten och som faller inom arbetstagarens yrkeskvalifikationer.<sup>74</sup>

## 3 Religionsfrihet i arbetslivet

### 3.1 Religiösa gester och manifestationer

I den västerländska världen är handskakning en av de vanligaste hälsningsformerna, vilket i stor utsträckning utbytes mellan alla oberoende av könstillhörighet eller sociala status. Handskakning kan anses som sedvana inom det svenska arbetslivet och symboliserar bland annat överenskommelser i form av slutna avtal. I andra kulturer förekommer hälsningar genom exempelvis kroppsbugning eller genom att föra ihop handflatorna framför ansiktet i samband med en huvudbugning.<sup>75</sup> Professor Fahlbeck diskuterar huruvida vägran att skaka hand utgör en sådan manifestation som skyddas i EKMR eller omfattas i religionsbegreppet i DL. Fahlbeck hävdar att det sambandsrekvisit som framgår av Arrowsmith-principen inte uppfylls vid vägran att skaka hand på grund av religiösa skäl.<sup>76</sup> Vidare beskriver Fahlbeck att arbetsgivarens intresse för en särskild handhälsning kan grunda sig i en strävan efter att undvika konflikter eller särbehandling på grund av kön.<sup>77</sup> Ett uppställt krav på handskakning kan enligt Bauer och Kozlov inte anses som lämpligt i syfte att åstadkomma en jämställd arbetsplats med anledning av att det faller utanför kravet på likabehandling. Däremot bör en arbetsgivare kunna ställa krav på att varje individ hälsar på sina kollegor på ett likvärdigt sätt, oavsett kön, som ett led i jämställdhetsarbetet.<sup>78</sup>

---

<sup>72</sup> Se exempelvis AD 2005 nr 21.

<sup>73</sup> Glavå. *Arbetsrätt*, s. 505.

<sup>74</sup> AD 1929 nr 29 och Kavot Zillén. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet*. Uppsala: Uppsala universitet, 2016, s. 70.

<sup>75</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 246.

<sup>76</sup> Fahlbeck. *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*, 2014/2015.

<sup>77</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 248.

<sup>78</sup> Bauer, Sten och Kozlov, Margarita. *Handen på hjärtat - tillhör krav på att skaka hand en jämställd arbetsplats?*, Dagens Juridik, publicerad 2018-10-01.

De aktörer som verkar på arbetsmarknaden kan ha olika intressen som kolliderar i samband med utförandet av en hälsning. En individs intresse för att skaka hand kan tillskrivas samma eller högre betydelse än den som vill undvika en handskakning.<sup>79</sup> Vägran att skaka hand kan grunda sig i en individs religiösa övertygelse och innebära att en annan hälsningsform används, vilken kan hänföras till ett visst kön.<sup>80</sup> En viss handling som är motiverad och påverkad av religion men som inte har ett nära samband med religionen har kommit att tillskrivas lägre rang än exempelvis intresset för jämställdhet, särskilt i den västerländska världen.<sup>81</sup> Intressemotsättningar kan även uppstå mellan arbetsgivarens intresse för sedvanliga regler på arbetsplatsen och individens intresse för religionsutövning. Enligt praxis<sup>82</sup> har sedvanliga regler på arbetsplatsen tillskrivits stor betydelse, särskilt i de fall där arbetstagaren anses ha godkänt reglerna.

Under de senaste åren har frågan rörande vägran att skaka hand uppmärksamats i AD. Frågan som uppkommit har berört huruvida vägran att skaka hand kan anses som en sådan religiös manifestation som skyddas i artikel 9 EKMR. Mot bakgrund av praxis krävs ett mycket nära samband mellan den religiösa övertygelsen och handlingen för att skydd enligt EKMR ska föreligga. Det krävs således inte att den utförda handlingen enbart är motiverad eller påverkad av en religiös trosuppfattning.<sup>83</sup>

AD 2018 nr 51, *Handskakningsfallet*.

En arbetssökande kvinna hade i samband med en anställningsintervju, för ett arbete som tolk, underlåtit att ta i hand med en manlig företrädare på företaget med hänvisning till sin religiösa övertygelse. Med hänvisning till detta avslutade företaget rekryteringsprocessen och menade att en anställning var högst osannolik. Företagets policy innehöll bestämmelser som förbjöd nekande av handhälsning på grund av kön, till följd av företagets arbete för likabehandling oavsett könstillhörighet. Vidare uppgav företaget legitima skäl till att neka handhälsning, till exempel bacillskräck och autism. Religiösa skäl ansågs inte utgöra ett legitimt skäl.<sup>84</sup>

---

<sup>79</sup> Ibid, s. 248.

<sup>80</sup> AD 2018 nr 51.

<sup>81</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 247.

<sup>82</sup> Se exempelvis mål 8160/78, *Ahmad mot Storbritannien*.

<sup>83</sup> Arrowsmith-principen och Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 247.

<sup>84</sup> AD 2018 nr 51.

Kvinnan ansåg sig ha blivit diskriminerad på grund av sin religiösa övertygelse. AD fann företagets policy missgynnande mot personer med en *viss religion* och isolerande mot individer som tolkar religion på ett visst sätt. Muslimska kvinnor med denna religiösa övertygelse ansågs i större utsträckning missgynnade av policyn än andra grupper. Uttrycket *viss religion* i DL ansågs enligt AD omfatta de religiösa manifestationer som skyddas av artikel 9 EKMR. I bedömningen klargjorde AD att skyddet enligt artikel 9 EKMR omfattar vägran att ta i hand med personer av motsatt kön. Det bör dock noteras att två ledamöter inte delade den slutgiltiga bedömningen. De menade att arbetet som tolk innebar ett neutralt förhållningssätt och att kvinnan genom sin manifestation visat att hon inte delade företagets grundläggande principer om bland annat jämställdhet och likabehandling.<sup>85</sup>

I ett liknande fall från AD hade domstolen att bedöma huruvida en kvinna utsatts för diskriminering till följd av att arbetsgivaren uppställt krav på handhälsning på samtliga kollegor.

AD 2018 nr 19, *Läroavvikarien*.

En kvinnlig läroavvikarie nekade handhälsning med en manlig skolvärd och valde istället att lägga handen på hjärtat i samband med en bugning. Kvinnan hänförde situationen till sin religiösa övertygelse som föreskrev ett visst förhållningssätt mellan män och kvinnor. Det innebar bland annat att män och kvinnor inte borde vidröra varandra, såvida de inte har en nära relation. Efter ett möte med rektorn för att diskutera den uppkomna situationen valde kvinnan att lämna skolan och avboka kommande arbetspass. Kvinnan hävdade att rektorn påtalat skollagen och vidare ställt krav på att hon skulle handhälsa även på manliga kollegor, vilket ledde till att kvinnan kände sig diskriminerad på grund av sin religiösa övertygelse.<sup>86</sup>

Till skillnad från den arbetssökande kvinnan i tidigare nämnda fall avtog AD läroavvikariens talan. Arbetstagarparten lyckades inte påvisa att diskriminering förekommit eller att skolan uppställt krav på handhälsning bland samtliga arbetstagare. Redogörelserna av händelseförloppet skiljde sig mellan parterna och läroavvikariens tillförlitlighet ifrågasattes. Då läroavvikarien lämnade mötet på eget bevåg kunde situationen inte redas ut och därmed kunde det inte bevisas om ett uttryckligt krav på handhälsning hade uppställts.

Enligt Europadomstolens praxis omfattar religionsfriheten trosuppfattningar som nått upp till en viss grad av seriositet, betydelse, övertygelse och koherens. Det bekräftar inte längre staten

---

<sup>85</sup> AD 2018 nr 51.

<sup>86</sup> AD 2018 nr 19.

att avgöra legitimiteten av den religiösa övertygelsen eller uttrycken för denna när trosuppfattningen uppnått en viss grad med anledning av statens skyldighet till neutralitet och opartiskhet.<sup>87</sup> Religionsfriheten i artikel 9 EKMR tillskriver möjligheten att utöva eller uttrycka sin religiösa trosuppfattning, vilket möjliggör praktisk utövning av religionen. I AD 2018 nr 51, *Handskakningsfallet*, framhålls vikten av Arrowsmith-principen och att bedömningen ska göras utifrån varje enskilt fall.<sup>88</sup>

En individs önskemål om tid för bönestund på arbetstid kan i många fall tillgodoses inom ramen för verksamhetens drift. Problematik kan däremot uppstå i de fall då individens önskemål inte kan tillgodoses för att det faller utanför verksamhetens drift eller på grund av andras intressen av att inte behöva utsättas för religiösa manifestationer.<sup>89</sup> I ett äldre fall från den Europeiska kommissionen om de mänskliga rättigheterna, *Europakommissionen*, har frågan rört huruvida en individ ska få tillfälle för bönestunder på arbetstid.

Mål 8160/78, *Ahmad mot Storbritannien*.

En manlig lärare, som var troende muslim, hade önskemål att vara frånvarande från arbetsplatsen på fredagar med anledning av fredagsbön. Läraren hänvisade önskemålet till sin religiösa övertygelse som tillskrev en förpliktelse för män att närvara vid fredagsbönen. Då läraren var ansvarig för flera skolor innebar detta en viss problematik för verksamheten och lärarens önskemål kunde inte tillgodoses fullt ut. Skolan hade vid ett tillfälle erbjudit honom en deltidstjänst för att möjliggöra genomförandet av fredagsbönen, men läraren avböjde erbjudandet och valde att säga upp sig.<sup>90</sup>

Lärarens anställningsavtal saknade regleringar angående denna typ av frånvaro. Skolmyndigheten hade däremot tillåtit mannen att närvara vid vissa bönestunder, men då detta resulterade i verksamhetssvårigheter kunde mannens önskemål om ledighet för fredagsbön inte tillgodoses. Europakommissionen bedömde att läraren inte hade rätt att vara frånvarande för bönestund mot bakgrund av hans anställningsavtal och verksamhetens drift. Således hade ingen inskränkning av religionsfriheten enligt 9.1 skett och en prövning av 9.2 var därmed inte nödvändig.<sup>91</sup>

---

<sup>87</sup> AD 2018 nr 51 med hänvisning till mål nr 62649/10, *İzzettin Doğan m.fl. mot Turkiet*, stycke 68. Se även NJA 2005 s. 805.

<sup>88</sup> Mål 10358/83, *C mot Storbritannien* och mål nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*, stycke 82 och 83.

<sup>89</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 245f.

<sup>90</sup> Mål 8160/78, *Ahmad mot Storbritannien*.

<sup>91</sup> Mål 8160/78, *Ahmad mot Storbritannien* och Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 36ff. och 245f.

### 3.2 Vägran att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religiösa skäl

Arbetstagare kan av religiösa skäl inte vilja eller enligt sin religion till och med vara förbjudna att utföra vissa arbetsuppgifter, exempelvis abort eller uppgifter kopplade till religiösa helgdagar som inte överensstämmer med individens egna tro.<sup>92</sup>

Av praxis från Europadomstolen går det att utläsa att arbetstagare som på grund av religiösa skäl inte vill utföra arbetsuppgifter som följer av en viss anställning inte bör ansluta sig till anställningen alternativt måste överlägga med arbetsgivaren om anpassning för att inte behöva utföra dessa arbetsuppgifter. Således finns det genom förhandling med arbetsgivaren möjlighet att exkludera vissa arbetsuppgifter i anställningsavtalet. Vidare framgår att frivillighetsaspekten, att frivilligt ansluta sig till ett visst arbete som kan innebära begränsningar i religionsfriheten och att kunna avsluta anställningen, som framhävs i praxis ofta är av stor betydelse vid bedömning om inskränkningar i religionsfriheten strider mot artikel 9 EKMR.<sup>93</sup> Viss hänsyn måste dock tas till att främja arbetstagares möjlighet till religionsutövning så länge det inte innebär allvarliga komplikationer för arbetsgivaren och verksamheten. Arbetsgivaren behöver däremot inte anpassa anställningsavtal som innebär en ändring av avtalets ursprungliga ändamål.<sup>94</sup>

Individens intresse av att inte behöva utföra arbetsuppgifter som strider mot dennes religion kan enligt Fahlbeck inte sättas i relation till andra individers motsatta intressen med hänvisning till den negativa religionsfriheten. Detta trots att en vägran att utföra vissa arbetsuppgifter i stor utsträckning påverkar arbetsgivaren, kollegor eller andra individer exempelvis patienter inom sjukvården. Främst utgörs de motstående intressena av verksamhetens och arbetets drift. Fahlbecks åsikt tar sin grund i att den enskilda individens religionsfrihet har högre dignitet än de motsatta intressena. Av Europadomstolens praxis framgår dock att de motsatta intressena, främst skäl hänförliga till verksamhetens drift, har vägt tyngre än den enskilda individens.<sup>95</sup>

---

<sup>92</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 250.

<sup>93</sup> Zillén. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions och samvetsfrihet*, s. 72 och Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 163.

<sup>94</sup> Mål 8160/78, *Ahmad mot Storbritannien* och Fahlbeck, *Bed och arbete*, s. 251.

<sup>95</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 251ff.

Mål 36516/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*.

I ett vägledande fall från Europadomstolen ville rådgivaren Gary McFarlane inte ge rådgivning och sexterapi till homosexuella par på grund av sin kristna tro. Efter diskussioner med sina överordnade accepterade McFarlane att ge rådgivning till samkönade par. Flera svårigheter uppstod dock och ledningen ansåg att det inte gick att filtrera vilka par som McFarlane skulle träffa och att han skulle behöva ge sexterapi till samtliga par, vilket han motsatte sig. Han straffades med disciplinära åtgärder och slutligen sades han upp från sin anställning.<sup>96</sup>

Domstolen ansåg att McFarlanes protest mot att ge rådgivning och sexterapi utgjorde en sådan religiös handling som omfattas av artikel 9.1. Handlingen i sig ansågs dock utgöra diskriminering mot andra individer och stred mot arbetsplatsens målsättning och riktlinjer. Arbetsgivarens åtgärder ansågs ha varit legitima och proportionerliga i förhållande till syftet och därmed fick psykologens religionsfrihet enligt 9.1 ge vika för skydd för andras fri- och rättigheter enligt 9.2.<sup>97</sup>

Mål 51671/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*.

I samma mål behandlades en liknande fråga då Lillian Ladele som arbetade vid en offentlig verksamhet med att registrera äktenskap, födselar och dödsfall inte ville registrera samkönade äktenskap på grund av sin kristna tro. Till en början kunde Ladele själv byta uppgifter med kollegor och på så sätt undgå att vara delaktig vid registrering av samkönade äktenskap. Efter klagomål från kollegor om att hennes vägran utgjorde diskriminering var byte av arbetsuppgifter inte längre möjligt. Ladele ville att hennes arbetsuppgifter skulle anpassas efter hennes tro men i och med nationella lagförändringar gjordes det gällande att registrering av samkönade äktenskap var obligatoriska arbetsuppgifter för tjänsten.<sup>98</sup>

Europadomstolen gjorde bedömningen att arbetsgivaren haft ett legitimt skäl för sina åtgärder med hänvisning till organisationens jämställdhetspolicy och att åtgärderna var proportionerliga genom konventionsländernas *margin of appreciation*. Även i detta fall dömde domstolen att andra individers fri- och rättigheter enligt artikel 9.2 vägde tyngre än den enskilde individens rätt till religionsfrihet enligt 9.1.<sup>99</sup>

Utifrån arbetsrättsliga principer i svensk arbetsrätt, främst 29/29-principen, kan en arbetstagare vara tvungen att utföra arbetsuppgifter som står i strid med dennes religiösa övertygelse. Ett

---

<sup>96</sup> Mål 36516/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*.

<sup>97</sup> Ibid.

<sup>98</sup> Mål 51671/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*.

<sup>99</sup> Ibid.



exempel på detta är om arbetstagaren var medveten om att arbetsuppgifter som inte är förenliga med den religiösa övertygelsen ingick i anställningen.<sup>100</sup>

AD 2005 nr 21, *Aktiveraren*.

En arbetstagare anställd som aktiverare, tillhörande Jehovas vittnen, på ett äldreboende ville inte delta i de aktiviteter som hade koppling till högtider. I arbetsuppgifterna som aktiverare ingick att hitta på aktiviteter med pensionärerna, såsom att gå på promenader och att spela instrument. Vidare innebar arbetsuppgifterna att ordna med aktiviteter vid firande av storhelger genom att till exempel klä julgranen och dansa runt midsommarstången, något som arbetstagaren vägrade då hon ansåg att de stred mot hennes tro. Arbetsgivaren krävde att arbetstagaren skulle delta i aktiviteterna och planeringen av dessa även vid storhelger vilket ledde till att hon blev av med sitt uppdrag som aktiverare.<sup>101</sup>

AD dömde att fråntagandet av uppdraget som aktiverare varit ett arbetsledningsbeslut och att aktiviteterna i samband med storhelger utgjorde en del av arbetsuppgifterna för uppdraget. I bedömningen ansåg AD att vägran att utföra en del av arbetsuppgifterna grundades i arbetstagarens trosuppfattning, men att diskriminering inte förelagat då en hypotetisk jämförelseperson hade behandlats på samma sätt i en liknande situation.<sup>102</sup>

Europarådets resolution 1763, "*The right to conscientious objection in lawful medical care*", från 2010 visar att länder bundna av EKMR ska tillgodose och respektera samvets-, religions- och tankefrihet för de som arbetar inom medicinsk vård. Punkt 1 i resolutionen stadgar att det inte får föreligga något tvång för personer som inte vill utföra abort eller annan handling som kan leda till att ett embryo dör. Resolutionen är dock enbart en uppmaning och därmed inte juridiskt bindande.<sup>103</sup> Ett exempel på ett land som följer resolutionens föreskrifter är Norge då de infört en samvetsklausul som tillämpas i syfte att inte kränka arbetstagares religions- och samvetsfrihet.<sup>104</sup> Samvetsklausulen inom hälso- och sjukvården ger de anställda bland annat rätt att av religiösa skäl inte behöva utföra eller medverka vid medicinsk eller kirurgisk abort. Deltagande vid förebyggande insatser inför eller vård efter en abort går däremot inte att avstå

---

<sup>100</sup> Zillén. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions och samvetsfrihet*, s. 70f.

<sup>101</sup> AD 2005 nr 21.

<sup>102</sup> Ibid och SFS 1999:130.

<sup>103</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 254f.

<sup>104</sup> Zillén. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions och samvetsfrihet*, s. 231.

från med hänvisning till klausulen.<sup>105</sup> Av förarbetena till abortloven framgår att vägran att utföra abort inte får resultera i en negativ påverkan för den vårdsökande.<sup>106</sup>

Enligt 29/29-principen torde en barnmorska vara tvungen att utföra aborter då det faller inom arbetskyldigheten och har ett naturligt samband med verksamheten.<sup>107</sup> Problematik skulle kunna uppstå i en situation då en barnmorska som förhandlat om att inte utföra vissa arbetsuppgifter är den enda tillgängliga i personalen vid behov av exempelvis abort. För att garantera säker abort krävs således att andra arbetstagare finns på plats, har de kvalifikationer som krävs för att utföra åtgärderna och är villiga att utföra dessa. Följaktligen skulle det kunna vara möjligt för en barnmorska att inte utföra aborter och liknande uppgifter så länge de vårdsökande garanteras säkra vårdåtgärder och att det inte leder till ökad arbetsbörda för kollegorna.<sup>108</sup>

AD 2017 nr 23, *Barnmorskefallet*.

En blivande barnmorska ansökte om arbete på tre olika kvinnokliniker vid fyra skilda tillfällen. Vid ansökningstillfällena upplyste barnmorskan om att hon på grund av religiösa skäl inte kunde utföra aborter. Hon nekades anställning vid samtliga kliniker och miste även finansiering av sina studier under den sista terminen. Barnmorskan hävdade att en kränkning av en individs samvets- och religionsfrihet var olika saker. Arbetsdomstolen konstaterade dock att barnmorskans samvete inte gick att skilja från hennes religion och därmed innebar en eventuell kränkning av den ena även en kränkning av den andra.<sup>109</sup>

Enligt AD hade varken direkt diskriminering förekommit eller religionsfriheten enligt artikel 9.1 EKMR kränkts. Barnmorskans yrkesmässiga begränsningar låg till grund för bedömningen och domstolen konstaterade att en hypotetisk jämförelseperson som inte velat utföra samtliga arbetsuppgifter hade behandlats på samma sätt. Regionens syfte att försäkra abortsökandes hälsa, som följer av abortvård i ett demokratiskt samhälle, bedömdes som godtagbart och kravet att utföra samtliga arbetsuppgifter som nödvändigt och lämpligt i förhållandet till syftet. Därmed ansågs inte indirekt diskriminering eller en kränkning enligt artikel 9.2 EKMR

---

<sup>105</sup> 14 § Lov om svangerskapsavbrudd (abortloven) och 4 kap 15–17 §§ Foreskrift av svangerskapsavbrudd, se även Zillén. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions och samvetsfrihet*, s. 233.

<sup>106</sup> Zillén. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions och samvetsfrihet*, s. 236f. samt SOU 2008:37 s.59ff. för vidare beskrivning om husrättsystemet i Norge.

<sup>107</sup> Zillén. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions och samvetsfrihet*, s. 70f.

<sup>108</sup> Ibid.

<sup>109</sup> AD 2017 nr 23.

förelegat. Slutligen ansåg AD att det var begränsningarna i utförandet av arbetsuppgifter som gjorde att barnmorskan inte anställdes, inte hennes åsikter eller religion.<sup>110</sup>

### 3.3 Religiös klädsel och religiösa symboler

Bärande av religiösa klädesplagg och symboler på arbetsplatsen har vid ett flertal tillfällen behandlats i Europadomstolen. I svensk rätt saknas rättslig reglering för hur arbetstagarna ska klä sig på arbetsplatsen, med undantag för viss reglering gällande skyddsutrustning och uniform.<sup>111</sup> Inom vissa yrken finns det tydliga krav på klädkod, exempelvis som flygvärdinna eller inom sjukvården. Hur arbetstagare klär och utsmyckar sig bestäms till viss del av arbetsgivaren, mot bakgrund av arbetsledningsrätten.<sup>112</sup> Huruvida religiös klädsel och religiösa symboler i arbetslivet omfattas av religionsfriheten eller om det anses falla under arbetsledningsrätten framgår tydligare genom praxis.

I svensk rätt finns två uppmärksammade domar från AD och tingsrätten rörande huvudbonad i form av turban.

AD 1986 nr 11, *Turbanfallet*.

En spårvagnsförare blev uppsagd från sitt arbete på grund av arbetsvägran då han vägrade infinna sig på arbetsplatsen efter en, enligt honom oskäligen, omplacering. Spårvagnsföraren hade påtalat en önskan om att bära turban med hänvisning till sin religiösa övertygelse, vilket arbetsgivaren inte ansåg sig kunna tillgodose och omplacerade därför spårvagnsföraren mot hans vilja. Arbetsgivaren hade påtalat att omplaceringen var av tillfällig karaktär och att arbetstagaren skulle få återgå till sin tidigare tjänst om han ändrade sin inställning till användandet av turban.<sup>113</sup>

AD förklarade uppsägningen giltig mot bakgrund av att omplaceringen låg inom anställningens ramar och därmed inom arbetsskyldigheten. Den uppkomna situationen grundade sig i arbetstagarens önskan att bära turban, vilket stod i strid med arbetsgivarens krav på enhetlig uniform. Det fördes ingen vidare diskussion om arbetstagarens religionsfrihet eftersom parterna inte yrkat på diskriminering på grund av religion. Däremot kan situationen anses ha uppstått till följd av arbetstagarens önskan att bära turban på arbetsplatsen på grund av religiösa

---

<sup>110</sup> AD 2017 nr 23. Domen är överklagad till Europadomstolen se Eriksson, Ellinor, *Abortvägrande barnmorskor till Europadomstolen*, SVT Nyheter, publicerad 2017-06-14.

<sup>111</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160).

<sup>112</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 258f.

<sup>113</sup> AD 1986 nr 11.

skäl. Detta tar säkerligen sin grund i att den då rådande diskrimineringslagen endast var hänförlig till kön.<sup>114</sup> Ett liknande fall, T 3-107-86 *Spärrvakten*, togs upp i tingsrätten samma år och berörde en arbetstagares önskan om att bära turban på arbetsplatsen. Arbetstagaren blev först avstängd från arbetet i ett par dagar och sedan omplacerad till följd av att han burit turban på arbetstid. Tingsrätten ställde arbetstagarens religionsfrihet i relation till arbetsgivarens intresse att bevara en enhetlig klädsel bland samtliga arbetstagare. Tingsrätten dömde till arbetstagarens fördel då religionsfriheten vägde tyngre än företagets uppställda krav på särskild uniform.<sup>115</sup>

Ett annat fall från AD behandlade huruvida inskränkningar i religionsfriheten får göras med hänsyn till andra individer.

AD 2017 nr 65, *Engångsärmarna*.

En kvinnlig tandläkare ville på grund av sin muslimska tro använda engångsärmar vid vård av manliga patienter. Tandläkaren hade tidigare använt engångsärmar för att skylla sina underarmar men tilläts inte längre göra det med hänvisning till nya hygienrutiner och klädregler. Folkandvården klargjorde vid ett samtal med tandläkaren att hon var tvungen att följa de nya reglerna annars kunde hon inte längre arbeta kvar. Tandläkaren valde själv att säga upp sig då hon inte ansåg sig kunna följa de nya föreskrifterna.<sup>116</sup>

DO hävdade att tandläkaren utsatts för indirekt diskriminering till följd av att arbetsgivaren tillämpat regler som särskilt missgynnade muslimska kvinnor. Vid bedömning om arbetsgivaren hade ett berättigat syfte för förbudet gjordes en intresseavvägning mellan individens vilja att på grund av religiösa skäl använda engångsärmar och patienternas säkerhet. Utifrån en proportionalitetsbedömning ansågs förbudet mot engångsärmar vara lämpligt och nödvändigt i förhållande till det berättigade syftet, att upprätthålla patientsäkerheten.<sup>117</sup>

Europadomstolen har haft flera fall rörande religiösa huvudbonader uppe för prövning. Flera av fallen har skapat vägledande praxis för de nationella domstolarna.

Mål 42393/98, *Dahlab mot Schweiz*.

En lärarinna på en offentlig grundskola blev nekad att bära huvudsjal. Skolan menade att sjalen var ett uttryck för kvinnans religiösa övertygelse, vilket i sin tur inskränkte statens intresse för neutralitet och

---

<sup>114</sup> Ibid.

<sup>115</sup> T 3-107-86.

<sup>116</sup> AD 2017 nr 65.

<sup>117</sup> Ibid.

ansågs påverka skolbarnen på grund av deras låga ålder. Den schweiziska författningsdomstolen menade att bärande av huvudsjal var i strid med den nationella lagen om offentlig utbildning och mot principen om religiös neutralitet. Lärarinnan påtalade att förbudet stred mot hennes religionsfrihet i artikel 9 EKMR.<sup>118</sup>

I bedömningen hänvisade den schweiziska författningsdomstolen till *margin of appreciation* och menade att lärarinnans religionsfrihet skulle ställas i relation till principen om religiös neutralitet inom de offentliga skolorna. Europadomstolen delade författningsdomstolens åsikt om att en intresseavvägning var nödvändig och fastslog att staten haft ett legitimt syfte att förbjuda huvudsjal. Skolbarnens låga ålder gjorde att de ansågs mer påverkbara och därmed behövde ett starkare skydd från religiös inverkan. Inskränkningarna i lärarinnans religionsfrihet ansågs proportionerliga och nödvändiga i ett demokratiskt samhälle och med hänsyn till statens neutralitet.<sup>119</sup> I ett liknande franskt fall stärks innebörden av statens neutralitet.

Mål 64846/11, *Ebrahimian mot Frankrike*.

En kvinna, som av religiösa skäl bar huvudsja, anställdes som socialassistent inom psykiatri vid ett offentligt institut. Kvinnan fick en tidsbegränsad anställning som sedan förlängdes med ett år. Inför utgången av anställningstiden meddelade personalchefen att hennes kontrakt inte skulle förlängas ytterligare med hänvisning till att hon vägrade ta av sig sin huvudsjal och att det inkommit klagomål från patienter gällande detta. Vidare hänvisade personalchefen till rättigheter och skyldigheter för tjänstemän vilket bland annat innebar att inte skylla med sin religiösa tillhörighet.<sup>120</sup>

Tidigare praxis framhäver statens konfessionslöshet och roll som neutral som berättigade syften för inskränkning av religionsfrihet.<sup>121</sup> Europadomstolen gjorde i fallet bedömningen att de nationella domstolarna haft rätt till en omfattande *margin of appreciation* då majoriteten av länderna i Europarådet inte har reglering gällande bärande av religiös klädsel och religiösa symboler på arbetsplatsen. Beslutet att inte förlänga kvinnans anställning med hänvisning till statens neutralitet ansågs proportionerligt för att uppnå ändamålet och innebar därmed inte en kränkning av religionsfriheten.<sup>122</sup>

På begäran av nationella domstolar har EU-domstolen utfärdat förhandsavgöranden rörande förbud mot religiös klädsel på arbetstid.

<sup>118</sup> Mål 42393/98, *Dahlab mot Schweiz*.

<sup>119</sup> Ibid och Fahlbeck. *Bed och arbete*, s. 54ff.

<sup>120</sup> Mål 64846/11, *Ebrahimian mot Frankrike*.

<sup>121</sup> Se exempelvis mål 27058/05, *Dogru mot Frankrike* och mål 42393/98, *Dahlab mot Schweiz*.

<sup>122</sup> Mål 64846/11, *Ebrahimian mot Frankrike*.

C-157/15, *Achbita mot G4S Secure Solutions*.

En kvinnlig arbetstagare på ett privat företag ville på grund av religiösa skäl bära huvudsjal men nekades detta av arbetsgivaren. Förbudet tog sin grund i företagets oskrivna regel som förbjöd bärande av filosofiska, politiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen då det stred mot den neutralitet företaget anslutit sig till. Företaget antog vid ett senare tillfälle nya ordningsregler med förbud mot bland annat bärande av religiösa symboler på arbetsplatsen och då kvinnan fortsatte att bära huvudsjal sades hon upp.<sup>123</sup>

EU-domstolen hävdade att ordningsregler som förbjuder bärandet av religiösa symboler på arbetsplatser inte utgör direkt diskriminering. En sådan till synes neutral bestämmelse kan dock utgöra indirekt diskriminering enligt direktiv 2000/78/EG då individer med en viss religion eller övertygelse kan bli missgynnade vilket kräver att ett berättigat syfte föreligger.<sup>124</sup>

C-188/15, *Bouagnaoui mot Micropole SA*.

En kvinnlig arbetstagare, som anställdes som projektingenjör vid ett privat företag, bar tillsammans med sin arbetsuniform en huvudsjal utan invändningar från arbetsgivaren. Tidigare hade arbetsgivaren dock påtalat att kvinnan inte kunde bära huvudsjal under samtliga arbetsmoment, exempelvis vid arbete hos kunder. Då kvinnan skulle utföra arbete hos en kund som inte ville få tjänster utförda av arbetstagare med huvudsjal ombads hon att inte bära denna under arbetets gång. Hon bar huvudsjalen trots detta och blev därmed uppsagd från anställningen.<sup>125</sup>

Med hänvisning till direktiv 2000/78/EG ansågs direkt diskriminering kunna föreligga då ordningsregler, som reglerade bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen, inte fanns. EU-domstolen hävdade att ett sådant förbud måste utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav, vilket det inte ansågs göra i detta fall.<sup>126</sup>

Av praxis kan utläsas att förbud mot religiös klädsel och religiösa symboler på arbetsplatsen i många fall kräver ett berättigat syfte. I en prejudicerande dom från Europadomstolen framgår dock att även om ett berättigat syfte för förbudet föreligger måste inskränkningar i religionsfriheten vara proportionerliga i förhållandet till syftet.

---

<sup>123</sup> C-157/15.

<sup>124</sup> Ibid och Zillén. Kavot. *EU-domstolens avgöranden om muslimsk huvudduk på arbetsplatsen - ingenting förvånande*, Dagens Juridik, publicerad 2017-03-16.

<sup>125</sup> C-188/15.

<sup>126</sup> Ibid och Zillén. *EU-domstolens avgöranden om muslimsk huvudduk på arbetsplatsen - ingenting förvånande*, 2017.

Mål 48420/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*.

En arbetstigare, Ms Eweida, arbetade som incheckningspersonal för British Airways Plc och ville på grund av religiösa skäl bära ett smyckeskors på arbetstid. Eweida hade tidigare burit korset under sin arbetsuniform men vid byte av arbetsuniformens utseende följde nya riktlinjer för bärandet av religiösa symboler. Enligt de nya riktlinjerna skulle religiösa symboler täckas av uniformen och om detta inte var möjligt krävdes ett godkännande från arbetsgivaren. Kvinnor med hijab och män med turban hade tillåtelse att bära dessa i företagets färger. Trots tillsägelser från ledningen fortsatte Eweida bära korset synligt på arbetstid och till följd av detta skickades hon hem utan lön tills dess att hon var beredd att följa företagets riktlinjer. Hon erbjöds en administrativ tjänst utan uniformskrav men avböjde och stannade fortsatt hemma utan lön. British Airways godkände sedan bärandet av korset men utan att ersätta Eweida för förlorad inkomst.<sup>127</sup>

Företagets syfte om en enhetlig klädsel ansågs legitimt och berättigat men enligt Europadomstolen hade de nationella domstolarna tillskrivit det för stor vikt i förhållande till den positiva religionsfriheten. Vidare ansågs de nationella domstolarna inte ha skyddat arbetstigarens religionsfrihet enligt artikel 9.1 EKMR. Domstolen hänvisade även till att andra synliga religiösa symboler såsom turban och hijab tilläts under arbetstid utan att det hade haft en negativ påverkan för företaget.<sup>128</sup>

Majoritet av Europarådets medlemsländer saknar reglering gällande religiös klädsel och religiösa symboler på arbetsplatsen. I fem av medlemsländerna har de nationella domstolarna dock erkänt en viss rätt för arbetsgivare att förbjuda religiös klädsel och religiösa symboler på arbetsplatsen.<sup>129</sup> Ett av dessa länder är Danmark där det under 2018 infördes ett förbud mot ansiktstäckande plagg på offentlig plats. Detta kan särskilt drabba kvinnor som bär religiös klädsel i form av niqab och burka. Det finns däremot undantag från lagen om det föreligger ett "rimligt syfte" med bärandet av plagget, till exempel vid kyla.<sup>130</sup>

## 4. Analys

Syftet med uppsatsen är att undersöka de intressekonflikter som kan uppstå vid kollision mellan religion och arbete. Utifrån vår intressentmodell har vi definierat arbetstigare och

---

<sup>127</sup> Mål 48420/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*.

<sup>128</sup> Ibid.

<sup>129</sup> Ibid och mål 64846/11, *Ebrahimian mot Frankrike*.

<sup>130</sup> LOV nr 717 af 08/06/2018 §134 c och Kleiner, Sanne och Hamidi-Nia, Gilda. *Förbud mot burka och niqab träder i kraft i Danmark*, SVT Nyheter, Publicerad 2018-08-01.

arbetsgivare som de två *aktörerna* på arbetsmarknaden och de *berörda* som de som påverkas av aktörernas handlingar. Vid kollision mellan religion och arbete ställs ofta de två *aktörernas* intressen mot varandra, vilket kan komma att påverka de *berörda*. En arbetstagare kan till exempel av religiösa skäl inte vilja utföra vissa arbetsuppgifter vilket kan stå i strid med arbetsgivarens intresse för hur verksamheten ska bedrivas samt gå ut över kollegor i form av ökad arbetsbelastning. De konsekvenser som kan följa av att en individs religionsfrihet tillgodoses kan leda till att andra individers fri- och rättigheter inskränks.

#### 4.1 Intresseavvägning - religiösa gester och manifestationer

Vägran att skaka hand kan anses som en sådan religiös manifestation som skyddas i artikel 9 EKMR, förutsatt att handlingen har en nära koppling till den religiösa övertygelsen. Det finns däremot möjligheter för en arbetsgivare att utforma policys rörande hälsningsformer på arbetsplatsen såvida syftet med policyn är lämpligt och proportionerligt.<sup>131</sup>

I AD 2018 nr 51, *Handskakningsfallet*, blir intressemotsättningen mellan arbetstagare och arbetsgivare påtaglig. Arbetsgivarens intresse för en neutral och jämställd arbetsplats ställs mot individens religionsfrihet. Det kan uppstå en viss svårighet att avgöra vilket intresse som väger tyngst eftersom arbetsgivarens policy i detta fall ansågs missgynna vissa individer. Därav kan ett antagande om att policys formulering är av betydelse för vilka krav som kan ställas på arbetsplatsen för att nå det tänkta syftet. Enligt Bauer och Kozlov bör huvudsyftet med en sådan policy fästas vid att arbetstagare använder en likartad hälsningsform till samtliga kollegor för att bibehålla en jämställd arbetsplats.<sup>132</sup> I ett annat handskakningsfall, AD 2018 nr 19, *Lärarvikarien*,<sup>133</sup> lyckades arbetstagsidan inte visa att diskriminering förekommit och därmed prövades inte frågan. Utifrån ett antagande om att diskriminering förekommit skulle en intresseavvägning kunna bli aktuell för att avgöra huruvida en inskränkning av religionsfriheten varit legitim. En eventuellt avgörande faktor skulle kunna vara i vilken utsträckning de berörda, i detta fall kollegor, påverkas av att individens intresse tillgodoses. En arbetstages användning av olika hälsningsformer beroende på kollegornas könstillhörighet skulle kunna leda till en känsla av särbehandling inom personalstyrkan. En lösning för att

---

<sup>131</sup> AD 2018 nr 51.

<sup>132</sup> Bauer och Kozlov. *Handen på hjärtat - tillhör krav på att skaka hand en jämställd arbetsplats?*, 2018.

<sup>133</sup> AD 2018 nr 19.



minska negativ påverkan av kollegorna samt att tillgodose de båda aktörernas intressen vid fråga om handskakning skulle således kunna vara ett krav på att arbetstagare använder samma hälsningsform till samtliga kollegor.

Att vägra skaka hand kan motiveras av en individs religiösa övertygelse som bland annat kan innebära att män och kvinnor, som inte har en nära relation, inte tillåts ha kroppskontakt. Inom arbetslivet kan däremot arbetets art vara av betydelse för vilka krav som kan ställas på arbetstagarna, exempelvis kräver arbete inom vården ofta kroppskontakt mellan arbetstagare och patienter. De konsekvenser som följer av att en arbetstagares intresse tillgodoses kan komma att påverka de berörda, exempelvis patienter inom ett vårdyrke, vilket kan vara avgörande i en intresseavvägning.

I mål 8160/78, *Ahmad mot Storbritannien*, hade flera anpassningsåtgärder vidtagits i försök att tillgodose båda aktörernas intressen. De anpassningsåtgärder som vidtogs ledde dock till allvarliga störningar i verksamhetens drift, vilket innebar att arbetstagarens önskemål inte kunde tillgodoses fullt ut.<sup>134</sup> Arbetsgivare har en viss skyldighet att anpassa verksamheten, i form av aktiva åtgärder, utefter arbetstagares religionsfrihet. Kravet på anpassning behöver däremot inte ske i den mån att det medför negativa konsekvenser för verksamheten, exempelvis störningar i driften eller ekonomiska förluster. Sammanfattningsvis kan det konstateras att arbetsgivarens intresse för en välfungerande verksamhetsdrift utgör ett tungt vägande skäl för inskränkningar i religionsfriheten och ofta väger tyngre vid en intresseavvägning.

## **4.2 Intresseavvägning - vägran att utföra vissa arbetsuppgifter med hänvisning till religiösa skäl**

Huruvida en individs vägran att utföra vissa arbetsuppgifter kan motiveras på grund av religiösa skäl har aktualiserats i såväl nationella som internationella domstolar. I mål 36516/10 och 51671/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*, bedömdes de båda arbetstagarnas handlingar utgöra sådana manifestationer som skyddas av artikel 9.1 EKMR. Handlingarna ansågs däremot vara diskriminerande gentemot andra individers fri- och rättigheter och strida mot verksamheternas mål om jämställdhet och likabehandling. Således kan det av praxis utläsas att

---

<sup>134</sup> Se exempelvis AD 2005:21 och mål 36516/10 och 51671/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*.

vid en intresseavvägning väger skyddet för andra individers fri- och rättigheter enligt artikel 9.2 EKMR i många fall tyngre än individens religionsfrihet.

I situationer där en arbetstagare inte vill utföra arbetsuppgifter på grund av religiösa skäl kan en arbetsgivare kräva att arbetstagaren ska utföra dessa. Vid bedömning om en arbetstagare är skyldig att utföra särskilda arbetsuppgifter har det i svensk rätt lagts stor vikt vid huruvida arbetsuppgifterna faller under arbetsskyldigheten och om kollisionen rör sig om ett arbetsledningsbeslut. I AD 2005 nr 21, *Aktiveraren*, framgår vikten av att arbetstagare ska utföra de arbetsuppgifter som faller inom arbetsskyldigheten. De arbetsuppgifter som arbetstagaren inte ville utföra med hänvisning till religiösa skäl ansågs utgöra en stor del av den specifika tjänsten. Vid bedömning i liknande situationer framgår att arbetsledningsrätten ger arbetsgivare stora möjligheter att ensidigt besluta om vilka arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen och mot bakgrund av arbetsskyldigheten är arbetstagare skyldiga att utföra samtliga uppgifter. I ovannämnda fall kan det konstateras att de konsekvenser som följde av att arbetstagarens intresse tillgodosågs medförde negativa effekter för både kollegor, i form av ökad arbetsbelastning, och pensionärerna, i form av uteblivna aktiviteter. Vid en intresseavvägning kan det antas att sådan negativ påverkan har viss inverkan för hur utfallet ter sig.

Enligt praxis framgår det att patientsäkerheten är ett tungt vägande skäl och har i flera fall utgjort ett berättigat syfte för inskränkningar av religionsfriheten. I det högst aktuella fallet AD 2017 nr 23, *Barnmorskefallet*.<sup>135</sup> konstaterades det att utförande av abort ingick i uppdraget som barnmorska och därmed föll inom arbetsskyldigheten. Arbetstagares intresse för att utöva sin religion får i många fall ge vika för att upprätthålla god vård och garantera patientsäkerhet. Det kan antas att de abortsökande kan komma att påverkas i viss utsträckning om en eller flera barnmorskor inte vill utföra aborter på grund av deras religiösa övertygelse, exempelvis genom förlängda väntetider och minskad tillgänglighet. Zillén ger exempel på en möjlig lösning för att tillgodose arbetstagares religionsfrihet och samtidigt garantera patientsäkerhet genom att säkerställa att andra barnmorskor finns på plats och kan utföra abortåtgärder.<sup>136</sup> Å andra sidan kan arbetsgivarens intresse för en välmående personalstyrka komma att innebära ett tvång för samtliga arbetstagare att utföra abort för att försäkra sig om en jämn fördelning mellan psykiskt

---

<sup>135</sup> AD 2017 nr 23.

<sup>136</sup> Zillén. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions och samvetsfrihet*, s. 72f.

påfrestande arbetsuppgifter bland de anställda. Däremot skulle en eventuell lösning för att minska den psykiska påfrestningen hos kollegor, till följd av att en arbetstagares religionsfrihet tillgodoses, vara att delegera andra tunga arbetsuppgifter till de som inte vill utföra abortåtgärder. En reglering som möjliggör för arbetstagare att inte behöva utföra aborter är den samvetsklausul som finns i Norge. Regleringen är till synes väl fungerande och visar på att ett tillgodoseende av det ena intresset inte nödvändigtvis innebär att det andra inte kan tillgodoses.

Det ovannämnda barnmorskefallet har överklagats till Europadomstolen och kommer att avgöras inom de närmsta åren. Då den svenska abortlagstiftningen är tämligen unik jämfört med andra europeiska länder<sup>137</sup> skulle ett troligt utfall i Europadomstolen gå emot AD:s dom. Vi anser att den samsyn gällande samvetsfrihet och den rang religionsfrihet innehar i andra europeiska länder kommer ligga till grund för en annorlunda argumentation än den som förts i svenska domstolar.

### **4.3 Intresseavvägning - religiös klädsel och religiösa symboler**

Att utforma en klädkod på en arbetsplats som tillgodoser samtliga arbetstagares intressen kan innebära svårigheter för arbetsgivare. Svårigheterna kan vara att utforma en policy som inte har en diskriminerande verkan för arbetstagarna men som även kan medföra förbud mot en viss typ av klädsel för att uppnå verksamhetens syfte.

I AD 1986 nr 11, *Turbanfallet*, gällande religiös klädsel på arbetsplatsen fastslog domstolen att omplaceringen låg inom arbetsskyldighetens ramar. Det kan konstateras att arbetsledningsrätten och arbetsskyldigheten väger tungt i sådana fall och att arbetstagares intresse för religionsfrihet får stå tillbaka.<sup>138</sup> Frågan i fallet hänför sig endast till den arbetsrättsliga aspekten om arbetsskyldighet vilket kan antas bero på att den diskrimineringslag som fanns då enbart reglerade jämställdhet i fråga om kön. Trots detta kan ett antagande göras att arbetsgivares intresse för verksamhetens drift ofta står över arbetstagares intresse för religionsutövning. I det liknande fallet T 3-107-86, *Spärrvakten*, dömde tingsrätten till arbetstagarens fördel och fastslog att det krävs ett berättigat syfte för att inskränkningar i religionsfriheten ska vara legitima och proportionerliga i förhållande till syftet.

---

<sup>137</sup> Ibid, s. 178.

<sup>138</sup> AD 2005 nr 21.

Kravet på ett berättigat syfte stärks ytterligare i AD 2017 nr 65, *Engångsärmarna*. Det framgår att arbetstagarens intresse att skylla sina underarmar på grund av religiösa skäl fick ge vika för arbetsgivarens intresse för kortärmad arbetsklädsel för att garantera patientsäkerheten. Av praxis tydliggörs vikten av att andra individer inte bör drabbas av negativa konsekvenser till följd av att en arbetstagares religionsfrihet tillgodoses. I situationer likt den i fallet med engångsärmarna kan en slutsats dras att arbetstagarens intresse ofta tillskrivs lägre dignitet vid en intresseavvägning än arbetsgivarens intresse, på grund av ökade risker för de som kan komma att beröras, exempelvis patienterna.

Europadomstolen har lagt stor vikt vid arbetsgivarens intressen i fråga om huruvida religiös klädsel och religiösa symboler får bäras på arbetsplatsen. Av praxis framkommer att statlig neutralitet kan utgöra ett legitimt syfte för förbud mot religiös klädsel på arbetsplatsen. I de flesta fall väger statens neutralitet tyngre vid en intresseavvägning än den enskilde individens religionsfrihet, vilket tar sin grund i de inskränkningar som tillåts enligt artikel 9.2 EKMR. Detta konkretiseras i mål 42393/98, *Dahlab mot Schweiz*, och mål 64846/11, *Ebrahimian mot Frankrike*, som båda behandlar bärandet av religiös klädsel inom offentlig sektor. Huruvida ett förbud anses vara proportionerligt i förhållande till syftet, att verka för statens konfessionslöshet, är avgörande för om inskränkningar i religionsfriheten är legitima. Det kan antas att högre krav uppställs på arbetstagare inom offentlig sektor att verka för statlig neutralitet och att de därmed inte obehindrat kan ge uttryck för sin religion. Mot bakgrund av Europadomstolens praxis gällande religiös klädsel och religiösa symboler på arbetsplatsen, inom offentlig sektor, framgår att det gemensamma intresset i ett demokratiskt samhälle enligt artikel 9.2 EKMR väger tyngre än individens intresse enligt artikel 9.1 EKMR. I mål 42393/98, *Dahlab mot Schweiz*, ansåg domstolen att den påverkan som den religiösa manifestationen medförde för de berörda, i detta fall skolbarnen, stärkte beslutet om att inskränkningarna var legitima. Detta påvisar till viss del att den påverkan av omgivningen som följer av en individs religiösa manifestation kan spela in vid en intresseavvägning mellan religion och arbete.

Huruvida ett förbud mot bärande av huvudsjal på arbetsplatsen kan utgöra ett avgörande yrkeskrav eller kan motiveras av ett berättigat syfte har diskuterats i EU-domstolen. I fall C-157/15, *Achbita mot G4S Secure Solutions*, framgår att organisationer kan upprätta ordningsregler som förbjuder religiösa symboler på arbetsplatsen men att det kan utgöra indirekt diskriminering såvida ett berättigat syfte inte föreligger. Vid en sådan bedömning blir det enskilda fallet avgörande, exempelvis ansågs patientsäkerhet i AD 2017 nr 65,

*Engångsärmarna*, utgöra ett berättigat syfte för förbudet. Om organisationer inte har upprättat ordningsregler gällande bärande av religiösa symboler på arbetsplatsen men vill förbjuda dessa krävs det att förbudet utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav för att direkt diskriminering inte ska föreligga. Detta tydliggörs i fall C-188/15, *Bougnouli mot Micropole SA*, då en organisation ville upprätta ett förbud mot bärande av religiösa symboler i vissa arbetsmoment, vilket inte ansågs utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Av de två fallen från EU-domstolen stärks tillämpningen av den svenska diskrimineringslagstiftningen. Vidare klargör förhandsavgörandena att ett, med hänvisning till neutralitetsprincipen, upprättat förbud mot religiös klädsel och religiösa symboler på arbetsplatsen inte nödvändigtvis behöver utgöra direkt diskriminering. Däremot kan ett sådant förbud innebära indirekt diskriminering vilket kräver legitima och objektivt motiverbara krav.<sup>139</sup>

Mål 48420/10, *Eweida mot Storbritannien*, är ett mycket uppmärksammat fall från Europadomstolen som dömdes till arbetstagarens fördel. Domstolen gjorde bedömningen att företaget hade ett legitimt syfte för det upprättade förbudet men att det inte var proportionerligt i förhållande till syftet. Av detta kan utläsas att trots att ett berättigat syfte föreligger kan inskränkningar i religionsfriheten anses vara oproportionerliga. Vi anser att om ett förbud mot religiösa symboler föreligger måste förbudet omfatta samtliga arbetstagare, utan undantag för särskilda religiösa övertygelser eller symboler. Detta är särskilt tydligt i *Eweida mot Storbritannien* då vissa arbetstagare, efter godkännande från arbetsgivaren, tilläts bära religiösa symboler vilket inte ansågs proportionerligt i förhållande till syftet.

Då det inte råder någon samsyn mellan samtliga europeiska länder eller finns några tydliga riktlinjer i internationell rätt för huruvida religiös klädsel och religiösa symboler kan förbjudas på arbetsplatser ger Europadomstolen nationella domstolar en stor *margin of appreciation* vid bedömning. Utblicken till Danmark har bidragit med nya perspektiv på inom vilka rättsliga ramar förbud mot bärande av religiös klädsel och religiösa symboler kan tillåtas och hur olika länder skiljer sig åt. Detta tydliggör nationernas möjlighet att själva utforma reglering på området och de nationella domstolarnas utrymme för *margin of appreciation* vid bedömning.

---

<sup>139</sup> Zillén. *EU-domstolens avgöranden om muslimsk huvudduk på arbetsplatsen - ingenting förvånande*, 2017.

## 5. Sammanfattning och slutsatser

I dagens mångkulturella arbetsliv finns mängder av intressen och önskemål att ta hänsyn till, bland annat intressen hänförliga till religion. Det kan antas att arbetsgivaren i stor utsträckning kan tillgodose de flesta intressen utan någon större ansträngning eller anpassning av verksamhetens drift. Däremot kan det uppstå situationer där allas intressen inte kan tillgodoses och en intresseavvägning är nödvändig. Skyddet för religionsfrihet är vidsträckt men av praxis kan utläsas att arbetstagares intresse att utöva religion på arbetsplatsen, vid en intresseavvägning, i många fall får ge vika för arbetsgivares intresse för hur verksamheten ska bedrivas samt för andras fri- och rättigheter.

Undersökningen visar tydligt att arbetsgivares intresse i form av verksamhetens drift väger tyngre, vid en intresseavvägning, än arbetstagares intresse för att utöva religion. En arbetstagares religionsfrihet, som tar sig uttryck i gester och manifestationer, klädsel och symboler och vägran att utföra vissa arbetsuppgifter, kan således inskränkas av arbetsgivares intresse för en välfungerande drift. Av praxis kan olika aspekter som är avgörande vid en intresseavvägning urskönjas. Stor vikt läggs vid huruvida inskränkningar utgörs av ett arbetsledningsbeslut och således faller inom arbetstagares arbetskyldighet. Att en arbetstagare frivilligt anslutit sig till ett arbete som kan innebära inskränkningar av religionsfriheten har visat sig spela en avgörande roll vid intresseavvägningar. En annan aspekt är att arbetsgivares ansvar, att genom aktiva åtgärder till viss del tillgodose och anpassa verksamheten efter de anställdas behov och intressen, ställs mot verksamhetens bedrivande. Avgörande i sådana fall blir de resurser och möjligheter arbetsgivare har att anpassa driften och arbetsplatsen efter arbetstagarnas önskemål hänförliga till religion. När arbetsgivare har utrett alla möjligheter att anpassa verksamheten utan att arbetstagares intressen kunnat tillgodoses fullt ut kan en inskränkning av religionsfriheten vara legitim.

Inskränkningar i religionsfriheten tillåts i stor utsträckning om ett berättigat syfte föreligger, i den mån de krav som uppställs anses nödvändiga och proportionerliga för att uppnå syftet. I internationell praxis, främst från Europadomstolen, framhävs särskilt vikten av de tillåtna inskränkningar som framgår av artikel 9.2 EKMR. Skäl hänförliga till verksamhetens drift att bibehålla statlig neutralitet i ett demokratiskt samhälle har i många fall, inom offentlig verksamhet, kommit att anses som ett berättigat syfte för begränsningar av religionsfriheten. Vidare kan det konstateras att det gemensamma intresset i många fall väger tyngre än

individens och av praxis framgår det att andras fri- och rättigheter tillskrivs stor betydelse vid bedömning i såväl nationella som internationella domstolar. Ett tillgodoseende av en arbetstagares religionsfrihet som medför kränkningar för andra individer har vid de intresseavvägningar vi undersökt aldrig vägt tyngre. När en arbetstagare till följd av sin religiösa övertygelse diskriminerar andra människor får arbetstagarens religionsfrihet ge vika. Åtgärder som har vidtagits, exempelvis uppsägning, i syfte att skydda andras fri- och rättigheter har Europadomstolen ansett som proportionerliga.

I svensk rättspraxis fastställs att god vård och garanterad patientsäkerhet utgör berättigade syften för att inskränka en arbetstagares religionsfrihet. Vid en avvägning har arbetsgivares intresse för patientsäkerhet och god vård givits högre dignitet än den enskilde arbetstagarens intresse. Grupper av individer som på något sätt är i behov av mänskliga resurser, exempelvis vårdsökande, pensionärer och skolbarn, kan vara särskilt utsatta för de konsekvenser som följer av att en arbetstagares intresse att utöva sin religion på arbetstid tillgodoses. Dessa konsekvenser tillskrivs olika vikt vid en bedömning beroende på i vilken utsträckning detta medför negativa verkningar för andra. Avsaknaden av diskussioner i praxis kring påverkan av andra grupper kan tänkas bero på att andra faktorer som skäl hänförliga till verksamhetens drift och skydd för andras fri- och rättigheter är utslagsgivande i den slutgiltiga bedömningen.

## Abstract

Freedom of religion is a fundamental human right and has extensive protection in both national and international law. The right for an individual to express and exercise religion is however limited. In situations where religion collides with labour and working life contradictions between different actors can arise. When assessing such contradictions, it may be difficult to determine the boundaries of an individual's fundamental right to freedom of religion and how this freedom can be limited. The essay describes the regulations regarding freedom of religion, where the highest level of protection is provided by the European Convention on Human Rights. The essay is primarily focused on the Swedish working life and outset from three focus areas that we consider are the most significant regarding collisions between religion and labour, *religious gestures and manifestations, refusal to perform certain tasks with reference to religious reasons and religious clothing and religious symbols*. In the light of the three focus areas the different interests of the labour markets actors, employers and employees, will be investigated and if there are decisive factors when assessing which interest or interests should be met, if any. Furthermore, the paper analyzes whether the influence of others as a result of an interest being met is taken into consideration by the courts during their final assessment. The case law indicates that the protection of freedom of religion is not absolute and that various factors can restrict the freedom. Others fundamental freedoms and rights as well as reasons related to the conduct of an operation have proven to carry more weight than the individual's interest to practice religion in an assessment.

Key words: Religion, freedom of religion, contradictions of interests, assessment of contradictions, discriminations because of religion, working life



## Källförteckning

### Offentligt tryck:

*Sverige:*

SOU 1997:41 Staten och trossamfunden. Rättslig reglering

SOU 2008:37 Vårdval i Sverige

Proposition 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Proposition 2005/06:38 Trygghet, respekt och ansvar – om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

Proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

*Europeiska Unionen:*

Europarådets resolution 1763 (2010), The right to conscientious objection in lawful medical care

### Litteratur:

Danelius, Hans. *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik, 2015.

Del Sante, Naiti., Flemström, Stefan., Gabinus Göransson, Håkan och Slorach, Martina. *Diskrimineringslagen*. 3 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2013.

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

Fahlbeck, Reinhold. *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*. Stockholm: Juridisk tidskrift, 2014/15.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen - en kommentar*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2015.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur AB, 2015.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (red). *EU-rättslig metod - teori och genomslag i svensk rättslämning*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2011.

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

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet - inledning till den individuella arbetsrätten*. 4 uppl. Uppsala: Iustus förlag, 2016.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. 10 uppl. Uppsala: Iusté Aktiebolag, 2017.

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

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*. 5 uppl. Stockholm: Wolters Kluwer, 2016.

Popa, Laura. *Mänskliga rättigheter i praktiken*. Halmstad: Adagio förlag, 2018.

Rönmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet - En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget i Lund, 2004.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsskrivare: ämne, material, metod och argument*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2018.

Zillén, Kavot. *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet*. Uppsala: Uppsala universitet, 2016.

## **Rättsfallsförteckning:**

*Högsta domstolen*

NJA 2005 s. 805.

*Arbetsdomstolen*

AD 1929 nr 29

AD 1986 nr 11

AD 2005 nr 21

AD 2017 nr 23

AD 2017 nr 65

AD 2018 nr 19

AD 2018 nr 51

### *Tingsrätten*

Stockholms tingsrätt mål nr T 3-107-86

### *EU-domstolen*

C-157/15 Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV, ECLI:EU:C:2016:382

C-188/15 Asma Bougnaoui och Association de défense des droits de l'homme (ADDH) mot Micropole SA, ECLI:EU:C:2016:553

### *Europakommissionen*

Kommissionens mål 7050/75, *Arrowsmith mot Storbritannien*, beslut 12 oktober 1978

Kommissionens mål 8160/78, *Ahmad mot Storbritannien*, beslut 12 mars 1981

Kommissionens mål 10358/83, *C mot Storbritannien*, beslut 15 december 1983

### *Europadomstolen*

Mål 42393/98, *Dahlab mot Schweiz*, dom 15 februari 2001

Mål 27058/05, *Dogru mot Frankrike*, dom 4 mars 2009

Mål 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, *Eweida m.fl. mot Storbritannien*, dom 15 januari 2013

Mål 64846/11, *Ebrahimian mot Frankrike*, dom 26 november 2015

Mål 62649/10, *İzzettin Doğan m.fl. mot Turkiet*, dom 26 april 2016

### **Internetkällor:**

Bauer, Sten och Kozlov, Margarita. Handen på hjärtat - tillhör krav på att skaka hand en jämställd arbetsplats? *Dagens Juridik*. 2018-10-01. <http://www.dagensjuridik.se/2018/10/handen-pa-hjartat-tillhor-krav-pa-att-skaka-hand-en-jamstalld-arbetsplats> (Hämtad 2018-12-14).

Eriksson, Ellinor. Abortvägrande barnmorska till Europadomstolen. *SVT Nyheter*. 2017-06-14. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/sormland/abortvagrande-barnmorska-till-europadomstolen> (Hämtad 2018-12-12).

Kleiner, Sanne och Hamidi-Nia, Gilda. Förbud mot burka och niqad träder i kraft i Danmark. *SVT Nyheter*. 2018-08-01. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/burkaforbudet-i-danmark-trader-i-kraft> (Hämtad 2018-12-12).

Zillén, Kavot. EU-domstolens avgörande om muslimsk huvudduk på arbetsplatsen - ingenting förvånande. *Dagens Juridik*. 2017-03-16. <http://www.dagensjuridik.se/2017/03/eu-domstolens-avgoranden-om-muslimsk-huvudduk-pa-arbetsplatsen-ingenting-forvanande> (Hämtad 2018-12-07).