

HT 2019

2020-01-08



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Arbetsvägran i religionsfrihetens namn  
*-när viker arbetsledningsrätten?*

Kandidatuppsats i arbetsrätt HARH16, 15 HP

Författare: Mikaela Fönss & My Nilsson

Handledare: Annamaria Westregård

## INNEHÅLL

Förkortningar .....	2
Sammanfattning.....	3
1 Inledning .....	4
1.1 Syfte och frågeställning .....	5
1.2 Avgränsningar.....	5
1.3 Metod och material.....	6
1.4 Disposition.....	7
2 Gällande rätt .....	8
2.1 Religionsfrihet och samvetsfrihet som mänsklig rättighet.....	9
2.1.1 Europakonventionen.....	10
2.1.2 Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.....	12
2.1.3 Regeringsformen.....	12
2.2 Diskriminering i internationell och nationell kontext.....	13
2.2.1 Diskrimineringsförbudet i Europakonventionen.....	13
2.2.2 Diskrimineringslagen och Likabehandlingsdirektivet.....	14
2.2.3 Positiva förpliktelser och aktiva åtgärder.....	16
3 Arbetsgivarprerogativet.....	17
3.1. Arbetsledningsrätt.....	17
3.2. Arbetskyldighet.....	18
3.3. Arbetsvägran.....	19
4 Religionsfrihet i arbetslivet .....	19
4.1 Sambandsprincipen .....	20
4.1.1 Kravet på nära samband .....	20
4.1.2 Sambandets beståndsdelar .....	21
4.2 Principen om Serious Difficulties .....	24
4.3 Frivillighetsprincipen .....	25
5 Samvetsfrihet i arbetslivet .....	27
5.1 Samvetsfrihet enligt Europadomstolen.....	28
5.2 Samvetsfrihet enligt Arbetsdomstolen.....	29
6 Analys och avslutande reflektioner.....	30
6.1 Avslutande reflektioner .....	35
Abstract.....	37
Källförteckning .....	38

## FÖRKORTNINGAR

AD	Arbetsdomstolen
DL	Diskrimineringslagen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska Unionen
EU-stadgan	Europeiska Unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
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**

En ökad mångfald kan leda till att religiösa frågor i arbetslivet får en ökad aktualitet och att en individs rättigheter och krav då ställs mot arbetsgivarens verksamhetsintresse och dennes rätt att leda och fördela arbetet. En arbetstagares vägran att utföra en viss arbetsuppgift på grund av religion eller samvete måste då vägas mot arbetsgivarens arbetsledningsrätt och andra eventuellt motstående intressen.

Religions- och samvetsfriheten som mänsklig rättighet skyddas under såväl internationell som nationell rätt. Den individuella tron är absolut och okränkbar, men själva manifestationen kan begränsas. Vidare finns även lagstiftning som skyddar individen från, att på grund av sin religion eller övertygelse, diskrimineras i arbetslivet.

Syftet med uppsatsen är att undersöka när en arbetstagare kan vägra att utföra vissa arbetsuppgifter med hänsyn till sin religion och om det är arbetsledningsrätten eller arbetstagarens religionsfrihet som väger tyngst i domstolarnas intresseavvägning. Undersökningen visar att individens rättighet att manifestera sin religion oftast får ge vika för arbetsgivarens verksamhetsintresse och en utomstående tredje mans motstående intressen. Arbetsledningsrätten är stark, att arbetsvägra är inte tillåtet och kan utgöra saklig grund för uppsägning. Praxis visar att ingå en anställning kan medföra en begränsning av möjligheten att utöva sin religion och då står det arbetstagaren fritt att själv avsluta anställningen.

**Nyckelord:** arbetsledningsrätt, arbetskyldighet, arbetsvägran, religionsfrihet, samvetsfrihet, diskriminering på grund av religion, mänskliga rättigheter.

# 1 INLEDNING

Med en ökad mångfald kan situationer uppstå där arbetstagare har behov eller önskemål om ledighet utöver våra kristna helgdagar, att få utföra olika sorters religiösa manifestationer<sup>1</sup> eller bära vissa sorters kläder. Vidare händer det att arbetstagare vägrar att utföra vissa arbetsuppgifter för att de inte anses förenliga med dennes religion.<sup>2</sup> Det som då sker, i situationer på arbetsplatser där arbetstagaren vill åberopa sin rätt till religionsfrihet, är att en intresseavvägning *mot* arbetsgivarens grundläggande arbetsledningsrätt och verksamhetsintresse måste göras.<sup>3</sup>

Den främsta anledningen till att vi valde att skriva vår kandidatuppsats med fokus på arbetsvägran och religionsfrihet var att vi kom i kontakt med ett fall med just denna problematik. En personlig assistent, anställd i en sydsvensk kommun, vägrade bada med sin brukare, med hänvisning till att det fanns andra män i bassängen och att detta inte var förenligt med hennes religion. Vi började då fundera närmre på vad en arbetsgivare kan göra i en sådan situation och hur kommunen hade kunnat lösa situationen. Under skrivprocessen har vi främst arbetat utifrån arbetsgivarens perspektiv och ansvar då en anställd önskar undantas från en arbetsuppgift med hänvisning till sin religion.

Uppsatsen kommer in på två stora och viktiga juridiska områden - religionsfrihet och diskriminering. I en anställning hör de båda områdena ihop såtillvida att konstateras en kränkning av individens religionsfrihet har personen ofta samtidigt diskriminerats på grund av sin religion. Eftersom religionsfriheten är en mänsklig rättighet erhåller individen även ett lagstadgat skydd från diskriminering på grund av religion. Det finns skyddslagstiftning för respektive område inom vilka den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) är grunden för dem båda. Svensk diskrimineringslagstiftning skyddar individen mot diskriminering i arbetslivet och EKMR skyddar individens religionsfrihet såsom en grundläggande mänsklig rättighet.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Med manifestation avses här själva utövandet av en individs religion eller samvete.

<sup>2</sup> Fahlbeck (2011) *Bed och arbete*, s. 14, 250.

<sup>3</sup> Fahlbeck (2014-15) ”*Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*”, s. 27.

<sup>4</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 23.

Av praxis följer att en anställd, med hänvisning till sin religion, i princip inte kan vägra att utföra arbetsuppgifter som normalt anses ingå i anställningen. Att frivilligt ingå en anställning kan anses innebära att arbetstagaren underkastar sig de krav som gäller och som samtidigt kan inkräkta på den anställdes möjligheter att utöva och manifestera sin religion.<sup>5</sup>

## 1.1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING

Uppsatsens syfte är att undersöka om arbetsgivarens arbetsledningsrätt begränsas i de fall en arbetstagare, på grund av sin religion, vägrar att utföra sitt arbete eller en viss arbetsuppgift. Vi vill utreda hur förhållandet mellan verksamhetsintresset och individens rättighet ser ut och analysera när intresseavvägningen väger över åt ena eller andra sidan.

För att uppnå uppsatsens syfte utgår vi från följande frågeställningar:

*När kan en arbetstagare vägra utföra vissa arbetsuppgifter med hänsyn till sin religion?*

*Vad väger tyngst i domstolarnas intresseavvägning – arbetsledningsrätten eller arbetstagarens religionsfrihet?*

## 1.2 AVGRÄNSNINGAR

Vi har valt att fokusera på en arbetstagares arbetsvägran, ett krav från den anställda att få undantas från en viss arbetsuppgift på grund av dennes religion. Således behandlar uppsatsen inte fall med religiöst präglad klädsel eller andra religiösa manifestationer. Vi går inte heller närmre in på skyddet för tankefriheten även om denna regleras i artikel 9 EKMR. Anledningen till detta är att varken praxis eller doktrin diskuterar tankefriheten och vi således saknar material för att inkludera denna i vår uppsats.

Vi undersöker ämnet utan någon form av värdering av olika religioner och behandlar arbetsvägran på grund av religion eller samvete oavsett vilken religion eller tro det grundar sig i.

Vi har valt att se till fall både vid befintlig anställning och vid rekrytering. Vi är medvetna om att det inte går att arbetsvägra innan en anställning, men vi har ändå valt båda situationerna då

---

<sup>5</sup> Danelius (2015) *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, s. 449.

resonemangen och problematiken kring individens religions- och samvetsfrihet är snarlika oavsett situation.

Vidare är vi medvetna om att det finns ytterligare ett barnmorskefall från Sverige. Vi har dock valt att inte inkludera fallet i vår uppsats, dels för att det var snarlikt det fall som vi skriver om dels för att fallet aldrig handlades i AD.

### 1.3 METOD OCH MATERIAL

Genom tolkning och tillämpning av rättskällevärdet och dess normhierarki används den *rättsdogmatiska metoden* för att fastställa gällande rätt – *lex lata*.<sup>6</sup> Metodvalet beror till stor del på vilket ämne uppsatsen behandlar och det påverkar vilket material författaren behöver undersöka för att uppfylla uppsatsens syfte.<sup>7</sup> Inom rättsdogmatikens ramar söker författaren innehållet i gällande rätt, och med utgångspunkt i rättskällorna söker metoden klargöra dels vilka rättsregler som finns – *de lege lata* – eller vilka bör stiftas – *de lege ferenda*.<sup>8</sup> Inom svensk arbetsrätt finns, utöver lagstiftningen, flertalet rättskällor i normhierarkin.<sup>9</sup> Det material som använts för denna uppsats har valts ut för att fastställa gällande rätt inom arbetsvägran på grund av religiösa skäl. Vi har enligt rättskällevärdet följt normhierarkin utifrån källornas dignitet, med den internationella rätten och dess praxis överst.

Arbetsvägran finns inte reglerat eller definierat i lagtexten. Det är snarare konsekvenserna av en arbetsvägran som står att finna, alltså giltigheten avseende uppsägning och avsked eller förekomsten av diskriminering. Inte heller religionsfriheten och samvetsfriheten finns definierade. Eftersom lagrum saknas och inga specifika rekvisit ska uppfyllas för tillämplighet blir det nödvändigt att vända sig till andra rättskällor, såsom förarbeten, praxis och doktrin för vägledning och lagtolkning.<sup>10</sup> Tillämpliga lagrum avseende skyddet för religionsfrihet, samvetsfrihet och diskriminering står att finna i Diskrimineringslagen, Regeringsformens andra kapitel, Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) artikel 9 och 14 samt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna artikel 10 och 21.

---

<sup>6</sup> Papadopoulou & Skarp (2017) *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, s. 22, 133f.

<sup>7</sup> Trolle Önnfors & Wenander (2019) *Att skriva rätt: goda råd att skriva uppsats i juridik*, s. 20f.

<sup>8</sup> Lehrberg (2019) *Praktisk juridisk metod*, s. 31, 201.

<sup>9</sup> Källström & Malmberg (2019) *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 62.

<sup>10</sup> Lehrberg (2019) a.a., s. 135.

I Sverige ges förarbeten en viktig roll då de redovisar lagstiftarens överväganden. Vi har undersökt tillämpliga förarbeten avseende arbetsvägran, religionsfrihet och diskriminering. För uppsatsens syfte har rättsfall som är frekvent återkommande och ofta citerade i både praxis och doktrin valts ut. Rättsfallen behandlar främst arbetsvägran på grund av religion, men uppsatsen kommer även referera till andra fall som rör religions- och samvetsfrihet då de stipulerar viktiga resonemang och principer som sen återkommer i arbetsvägransfall. Det finns endast ett fåtal rättsfall från AD rörande religionsfrihet och arbetsvägran, men med hjälp av internationell praxis kan vissa grundläggande och vägledande principer utläsas. De rättsfall vi utgår från i uppsatsen är främst från Europadomstolen eftersom tillgänglig praxis från EU-domstolen, avseende religionsfrihet och arbetsvägran, i princip saknas.

Med doktrin avses den juridiska litteraturen och rättsvetenskapliga alster. Doktrin ges ett varierande rättskällevärde beroende bland annat på författarens auktoritet inom området.<sup>11</sup> För förevarande uppsatsarbete har Reinhold Fahlbecks, Kavot Zilléns och Hans Danelius böcker och artiklar valts ut och använts på grund av deras omfattande erfarenhet och forskning inom området. Deras arbete har för oss utgjort en ovärderlig källa till information och hjälp i skrivprocessen.

## 1.4 DISPOSITION

Uppsatsens andra kapitel redovisar den internationella och nationella lagstiftning som de dömande instanserna har att tillgå vid bedömningen av huruvida den anställdes religionsfrihet har kränkts. Kapitel tre går närmre in på arbetsgivarprerogativet och hur arbetsvägran behandlas i svensk rätt. Kapitel fyra och fem redovisar religionsfriheten respektive samvetsfriheten och undersöker de principer som genom åren utvecklats av domstolarna. I de rättsfall som redovisas ligger fokus på den principiellt viktiga intresseavvägning som domstolarna gör i varje enskilt fall. Uppsatsens sjätte kapitel innehåller vår analys av det material som redovisats och besvarande av våra frågeställningar. Kapitlet avslutas med våra egna reflektioner av uppsatsens ämne.

---

<sup>11</sup> Papadopoulou & Skarp (2017) a.a., s. 96f; Samuelsson & Melander (2003) *Tolkning och tillämpning*, s. 48f.



## 2 GÄLLANDE RÄTT

För att fastställa gällande rätt i Sverige avseende religionsfrihet är det nödvändigt att först se till de internationella åtaganden som Sverige gjort. Europakonventionen är inom detta område den styrande rättskällan, själva grunden, för nationell och EU-rättslig lagstiftning. EKMR gäller i Sverige som folkrättslig konvention, som en del av EU-rätten och som nationell lagstiftning.<sup>12</sup> Europakonventionen utgör den högsta normkällan inom mänskliga rättigheter och den är således överordnad svensk grundlag.<sup>13</sup>

*Europadomstolen* har givits rollen som exklusiv uttolkare av EKMR och således även som den främsta rättsbildaren av mänskliga rättigheter på det internationella planet. Deras arbete leder till att konventionsrätten fortlöpande utvecklas och nya prejudikat skapas för medlemsländerna. Tidigare var *Europakommissionen* ett förberedande organ till Europadomstolen, men kommissionen upphörde 1998. Domstolen har dock anammat kommissionens praxis rörande artikel 9 EKMR.<sup>14</sup>

EKMR adresserar sig till konventionsstaterna och ålägger dem förpliktelser. Avseende frågan huruvida konventionen även ger individer rättigheter är utgångspunkten att den endast tillämpas i förhållanden mellan staten och individen. Det är emellertid inte helt fastställt huruvida artikel 9 EKMR om religions- och samvetsfrihet har getts *Drittwirkung* och således även kan tillämpas mellan enskilda, alltså mellan en anställd och en privat arbetsgivare.<sup>15</sup> Vid fall som når Europadomstolen, då en anställd hävdar diskriminering eller rättighetskränkningar gjorda av en privat arbetsgivare, går domstolen in och bedömer huruvida konventionsstaten har levt upp till sina positiva förpliktelser enligt artikel 1 EKMR och främjat individens åtnjutande av den konventionsstadgade rättigheten.<sup>16</sup>

*EU-domstolen* handlägger också mål om religionsfrihet inom gränserna för den Europeiska unionen. Enligt artikel 6.3 i EU-fördraget (FEU) ska Europakonventionens rättigheter utgöra en del av EU-rätten såsom allmänna rättsprinciper och Europadomstolens tolkning av konventionen är bindande även för EU-domstolen. Dessutom kan EU-domstolen handlägga mål

---

<sup>12</sup> SFS 1994:1219, härmed införlivades EKMR med svensk lag; Åman (2019) *Grundläggande rättigheter och juridisk metod*, s. 15.

<sup>13</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 22.

<sup>14</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 25ff.

<sup>15</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 168.

<sup>16</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 152; se närmre avsnitt 2.2.3.

om religionsfrihet enligt EU-rättens regler om icke-diskriminering.<sup>17</sup> EU rätten utgör en egen rättsordning med en egen normhierarki, bestående av både primär- och sekundärrätt. EU-domstolen har i sin praxis utvecklat principen om EU rättens absoluta företräde framför nationell rätt.<sup>18</sup> Till övervägande del är EU rätten direkt tillämplig i medlemsländerna, vilket innebär att reglerna blir tillämpliga i staterna utan att det krävs särskilda åtgärder för införlivning i nationell rätt. Har en regel dessutom direkt effekt innebär det att den är så utformad att även enskilda kan, inför nationella domstolar, åberopa rättigheter som följer ur bestämmelsen.<sup>19</sup> EU-domstolen har, som högste uttolkare, haft en avgörande roll i utformandet av EU rätten och dess grundläggande principer.<sup>20</sup>

*Svensk rätt* hamnar i den hierarkiska ordningen under både EKMR och EU-rätten. Svenska domstolar måste således vid sin rättstillämpning vid fall av religionsfrihet ta hänsyn till samtliga källor av gällande rätt, nationella såväl som EU-rätten och EKMR.<sup>21</sup>

## **2.1 RELIGIONSFRIHET OCH SAMVETSFRIHET SOM MÄNSKLIG RÄTTIGHET**

Efter andra världskrigets slut påbörjades arbetet med att skydda de grundläggande mänskliga rättigheterna. Europarådet bildades 1949 med syfte att verka för mänskliga rättigheter, de grundläggande friheterna och bidra till rättvisa och fred i Europa. Med andra världskrigets fasor och förföljelser av religiösa minoriteter i backspegeln tillkom därför den Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Den trädde i kraft 1953 genom att den ratificerades av tio medlemsstater.<sup>22</sup> EKMR bygger på Förenta Nationernas (FN) allmänna deklaration om mänskliga rättigheter som antogs av FN:s generalförsamling 1948.<sup>23</sup> Fundamentet för religionsfrihet som mänsklig rättighet finns i deklarationens artikel 18, och dess motsvarighet återfinns i artikel 9 EKMR.<sup>24</sup>

---

<sup>17</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 27.

<sup>18</sup> Case C-6/64 Costa v. E.N.E.L., dom 15 juli 1964.

<sup>19</sup> Nyström (2017) *EU och arbetsrätten*, s. 34–41.

<sup>20</sup> Fransson & Stüber (2015) *Diskrimineringslagen – en lagkommentar*, s. 36; Nyström (2017) a.a., s. 31.

<sup>21</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 25ff.

<sup>22</sup> Danelius (2015) a.a., s. 17; Nyström (2017) a.a., s. 24.

<sup>23</sup> Nyström (2017) a.a., s. 96.

<sup>24</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 18.

### 2.1.1 EUROPAKONVENTIONEN

Artikel 9 EKMR ger skydd för tre olika friheter; tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. I praxis behandlas de emellertid snarare som en sammanhängande frihet än tre separata.<sup>25</sup> Då samtliga tre friheter nämns vid sidan av varandra i artikeln, menar Danelius, att det står klart att konventionen skyddar både religiösa som icke religiösa åskådningar.<sup>26</sup> Till exempel framgår ur doktrin att läror såsom scientologi, mormonism, pacifism och veganism kan falla under artikelns skyddsområde.<sup>27</sup>

Avseende en definition av begreppen saknas detta både i nationell och internationell lagstiftning och praxis.<sup>28</sup> Emellertid visar praxis att begreppen tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet är väldigt breda och många olika åsikter innefattas.<sup>29</sup> Enligt en återkommande formulering krävs att åsikten ska ”*ha uppnått en viss nivå av övertygelse, seriositet, koherens och betydelse*” för att erhålla Europakonventionens skydd.<sup>30</sup>

Artikel 9 (1) EKMR delas in i två delar, varav den första delen avser forum internum och den andra delen forum externum. Denna uppdelning används av både kommissionen och Europadomstolen, men även i doktrin rörande religionsfrihet.<sup>31</sup> *Forum internum*, även refererad som den inre kärnan av religionsfriheten, avser den absoluta rätten att ha en viss övertygelse; den positiva religionsfriheten. Dessutom skyddas rätten att inte ha en viss övertygelse eller åsikt, alltså den negativa religionsfriheten. Artikeln skyddar således den individuella övertygelsen. Den innefattar även rätten att fritt ändra sin religion eller tro.<sup>32</sup> Forum internum är absolut och okränkbar i den bemärkelsen att alla begränsningar är olagliga då de strider mot Europakonventionen.<sup>33</sup>

Av artikel 9 (1) EKMR kan vidare utläsas att varje individ har rätt att ”*utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer.*” Detta skydd av rätten att utöva sin religion eller tro kallas *forum externum* och avser således den andra delen. Listan på

---

<sup>25</sup> Zillén (2016) *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet: en rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad väggran och kravet på god vård*, s. 124; Se närmre avsnitt 5-5.2.

<sup>26</sup> Danelius (2015) a.a., s. 446.

<sup>27</sup> Dijk, m fl. (2018) *Theory and practice of the European Convention on human rights*, s. 741.

<sup>28</sup> Fahlbeck (2014-15) a.a., s. 7; Fahlbeck (2011) a.a., s.135.

<sup>29</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 138.

<sup>30</sup> Fahlbeck (2014-15) a.a., s. 6; Källström & Malmberg (2019) a.a., s. 98; Mål 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, *Eweida* m.fl. mot Storbritannien, Europadomstolen dom 15 januari 2013, paragraf 81.

<sup>31</sup> Enkvist (2013) *Religionsfrihetens rättsliga ramar*, s. 109.

<sup>32</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 138; Zillén (2016) a.a., s. 126; Enkvist (2013) a.a., s. 109.

<sup>33</sup> Zillén (2016) a.a., s. 126; Fahlbeck (2011) a.a., s. 139; Dijk, m fl. (2018) a.a., s. 736.

manifestationer som uppräknas är inte uttömmande, utan i vissa fall kan även andra former omfattas, såsom vårdvägran eller värnpliktsvägran.<sup>34</sup>

Forum externum är dock relativt såtillvida att den kan begränsas enligt rekvisiten i artikel 9 (2) EKMR.<sup>35</sup> Det första rekvisitet innebär att inskränkningen av religionsutövningen ska ha *stöd i lag*, enligt rättspraxis omfattas även kollektivavtal samt arbetsmarknadspraxis såsom arbetsgivarens arbetsledningsrätt.<sup>36</sup> Utöver lagstöd föreskriver artikeln att inskränkningar endast är tillåtna om de ” 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>37</sup>

Vid en inskränkning ska dessutom en avvägning alltid göras av huruvida begränsningen av religionsutövningen är proportionerlig till det motstående intresset.<sup>38</sup>

#### **2.1.1.1 MARGIN OF APPRECIATION**

När det gäller att väga motstridiga rättigheter mot varandra ges konventionsländerna en relativt vid tolkningsmarginal. Det är sedan upp till Europadomstolen att avgöra huruvida de åtgärder som tagits på nationell nivå är principiellt motiverade och proportionerliga. Domstolen lägger vikt vid *a fair balance* av intressen, nödvändighet, proportionalitet samt att avvägningen görs mellan individens intressen ställt mot samhällets intressen i stort.<sup>39</sup>

Danelius förklarar *margin of appreciation* såsom en sedan länge tillämpad princip, vilken reglerar staternas frihet att flexibelt tillämpa konventionsreglerna med beaktande av nationella traditioner och förhållanden. Tolkningsutrymmet ges även vid oprecisa och allmänna begrepp som förekommer i konventionen. Vid bedömningen av när en inskränkning av en rättighet ska anses nödvändig i ett demokratiskt samhälle har Europadomstolen vanligen godtagit den nationella domstolens bedömning utan att göra en ny värdering. Dock varierar staternas givna tolkningsutrymme beroende på vilken sorts intresse som ska skyddas. En stat som valt att skydda ett vitalt statsintresse ges ett större utrymme av Europadomstolen.<sup>40</sup>

---

<sup>34</sup> Zillén (2016) a.a., s. 129; Fahlbeck (2011) a.a., s. 139; se närmre avsnitt 5-5.2.

<sup>35</sup> Zillén (2016) a.a., s. 129.

<sup>36</sup> Fahlbeck (2014-15) a.a., s. 19.

<sup>37</sup> Artikel 9 (2) EKMR.

<sup>38</sup> Fahlbeck (2014-15) a.a., s. 23; Danelius (2015) a.a., s. 57, 454.

<sup>39</sup> *Eweida* m.fl. domen paragraf 84.

<sup>40</sup> Danelius (2015) a.a., s. 56f.

### 2.1.2 EUROPEISKA UNIONENS STADGA OM DE GRUNDLÄGGANDE RÄTTIGHETERNA

Stadgan om de grundläggande rättigheterna undertecknades år 2000 av EU:s medlemsländer. EU stadgan gäller enbart inom den Europeiska unionen och utgör EU's egen rättighetskatalog. Det var dock först 2009, genom Lissabonfördraget, som EU-stadgan blev rättsligt bindande genom att artikel 6.1 FEU ger den samma rättsliga värde som fördragen.<sup>41</sup> De bakomliggande syftena med EU-stadgan var dels att öka förtroendet och legitimiteten för EU och unionens lagstiftning samt att samla och tydliggöra de europeiska rättigheterna. De rättigheter som EU-stadgan innehåller är avsedda att motsvara dem i EKMR, dock är vissa något annorlunda formulerade och dessutom innehåller EU-stadgan fler rättigheter än konventionen. Den bidrar och utökar således skyddet för unionens medborgare genom att samla fler *sociala* rättigheter, som inte tidigare givits skydd i medlemsländerna.<sup>42</sup>

Tillämpliga lagrum för förevarande ämne är främst artikel 10 om tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet, artikel 21 om icke-diskriminering på grund av bland annat religion och artikel 52 om proportionalitetsprincipen vid begränsning av en rättighet som är av intresse.

### 2.1.3 REGERINGSFORMEN

Den svenska Regeringsformen antogs 1974 och har sedan dess reviderats flertalet gånger. Lagens andra kapitel, vilket stadgar de grundläggande fri- och rättigheterna, tillkom 1978. Den senaste och största revideringen trädde i kraft 2011 och skedde till stora delar på grund av europarätten. Då fick lagens andra kapitel dels nya rättigheter och samtidigt ändrades och förstärktes flera paragrafer.<sup>43</sup> Den svenska Regeringsformens rättigheter och skydd tillfaller, som huvudregel, envar som befinner sig inom svenskt territorium. De primära skyddssubjekten är således fysiska personer, oavsett medborgarskap, och skyddet avser relationen mellan den enskilde och det allmänna, vilket innebär att den endast binder den offentliga sektorn. En privatanställd arbetstagare kan sålunda inte hävda att hans eller hennes rättigheter enligt Regeringsformen kränkts av arbetsgivaren.<sup>44</sup>

I Regeringsformen 1 kap 2§ återfinnes den rättsliga grunden för likabehandling och människors lika värde. Religionsfriheten, att ensam eller med andra utöva sin religion är en av de politiska friheterna och regleras i RF 2 kap 1§ 6p. RF 2 kap 20§ reglerar de fall då friheterna får begränsas

---

<sup>41</sup> Åman (2019) a.a., s. 34ff.

<sup>42</sup> Åman (2019) a.a., s. 61ff.

<sup>43</sup> Åman (2019) a.a., s. 37.

<sup>44</sup> Åman (2019) a.a., s. 72ff.

genom lag, här nämns inte religionsfriheten, så ur en *e contrario* tolkning följer att denna frihet är absolut i Sverige. Begränsningar i rätten att manifesteras sin religion kan dock tillåtas med stöd av 2 kap 21§ RF, precis som EKMR medger inskränkningar av religionsfriheten enligt artikel 9 (2).<sup>45</sup>

Vidare föreskriver 2 kap 19§ RF att svensk lag inte får meddelas i strid med våra åtaganden på grund av EKMR.<sup>46</sup> Högsta domstolen i Sverige förkunnade dessutom i NJA 2005:805 att EKMR är överordnad RF och att konventionens rättigheter kan inskränkas enligt de gällande konventionsreglerna. HD menar dock att en ”*viss återhållsamhet skall iakttas när det gäller att godta inskränkningar som legitima enligt artikel 9*”.<sup>47</sup>

## **2.2 DISKRIMINERING I INTERNATIONELL OCH NATIONELL KONTEXT**

En arbetstagares skydd mot diskriminering i samband med religion skyddas dels av EU-rätten och Diskrimineringslagen, men även av artikel 14 EKMR. Arbetsgivaren har dessutom ett ansvar att motverka diskriminering genom krav på att aktivt främja arbetstagarnas lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

### **2.2.1 DISKRIMINERINGSFÖRBUDET I EUROPAKONVENTIONEN**

I artikel 14 EKMR regleras konventionens diskrimineringsförbud. Syftet med artikeln är enligt konventionstexten att de fri- och rättigheter som anges i konventionen ska kunna säkerställas utan att någon åtskillnad görs exempelvis på grunden religion. Artikeln innehåller inte ett generellt diskrimineringsförbud utan den omfattar endast de fri- och rättigheter som står att finna i konventionen, exempelvis religions- och samvetsfrihet.<sup>48</sup> Även om det inte klart framgår av artikelns ordalydelse omfattas både direkt och indirekt diskriminering. Vidare följer ur praxis att skyddet ej omfattar arbetssökande.<sup>49</sup>

Till skillnad från den svenska Diskrimineringslagen, som riktar sig till arbetsgivaren, ålägger artikel 14 EKMR istället lagstiftaren ansvar att genom nationell lagstiftning säkerställa den enskildes skydd mot diskriminering.<sup>50</sup>

---

<sup>45</sup> Se avsnitt 2.1.1.

<sup>46</sup> Åman (2019) a.a., s. 38f; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) *Diskrimineringslagen*, s. 34.

<sup>47</sup> NJA 2005:805 *Pastor Green-fallet*.

<sup>48</sup> Zillén (2016) a.a., s. 187; Danelius (2015) a.a., s. 549.

<sup>49</sup> Fransson (2018) ”*Tre domar – en studie av begränsningen av kvinnors rätt att manifesteras sin religion i arbetslivet*”, s. 84.

<sup>50</sup> Zillén (2016) a.a., s. 184ff; Danelius (2015) a.a., s. 41ff.

## 2.2.2 DISKRIMINERINGSLAGEN OCH LIKABEHANDLINGSDIREKTIVET

De tvingande reglerna i Fördraget om den Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) och flera EU-direktiv har legat till grund för hur den svenska Diskrimineringslagen har utformats.<sup>51</sup> Det direktiv som varit styrande för diskrimineringsgrunden religion är likabehandlingsdirektivet, vilket även omfattar skydd mot diskriminering i arbetslivet på grunderna sexuell läggning, ålder och funktionshinder.<sup>52</sup> Direktivets syfte var att skapa en allmän ram mot diskriminering i arbetslivet då detta ansågs kunna underminera förverkligandet av målen i fördragen.<sup>53</sup>

Diskrimineringslagen (DL) trädde i kraft den 1 jan 2009 och ersatte därmed sju andra diskrimineringslagar. Lagen består alltså till stora delar av tidigare gällande men nu omarbetade bestämmelser. Tanken var att en gemensam lag skulle stärka skyddet mot diskriminering samt slutföra implementeringen av EU-rättens tillämpliga direktiv.<sup>54</sup> De personkategorier som faller under lagens skydd är enligt 2 kap 1§ DL arbetstagare, inhyrd personal samt arbets- och praktiksökande. Skyddet gäller således under hela rekryteringen, från ansökan och förfrågan till beslut.<sup>55</sup>

### 2.2.2.1 DISKRIMINERINGSGRUNDEN RELIGION

När likabehandlingsdirektivet implementerades i svensk rätt beslutade lagstiftaren att bryta ut begreppet trosbekännelse ur diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet och istället benämna den nya diskrimineringsgrunden religion och annan trosuppfattning.<sup>56</sup> Vilken tro som omfattas av denna diskrimineringsgrund har varken definierats i lagtexten eller i likabehandlingsdirektivet.<sup>57</sup> Förarbetena till diskrimineringslagen ger dock vissa exempel på åskådningar som omfattas under begreppet annan trosuppfattning; såsom ateism, agnosticism och buddism.<sup>58</sup> Då det kan vara svårt att veta om en viss handling grundar sig i religion eller i kultur innehar grunderna etnisk tillhörighet och religion ett visst samband då de kompletterar varandra. En svårbedömd diskriminerande handling kan således falla in under endera grund och på så vis blir lagen heltäckande.<sup>59</sup>

<sup>51</sup> Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 27; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) a.a., s. 24.

<sup>52</sup> Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

<sup>53</sup> Nyström (2017) a.a., s. 222.

<sup>54</sup> Gabinus (2013) *Diskrimineringslagen*, s. 22, 29; Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 39; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) a.a., s. 25.

<sup>55</sup> Prop. 2007/08:95 s. 499 och SOU 2006:22 s. 407; Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 126.

<sup>56</sup> 1 kap 1§ DL; Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 107.

<sup>57</sup> Gabinus (2013) a.a., s. 38; Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

<sup>58</sup> Prop. 2007/08:95 s. 121; Prop. 2002/03:65 s. 82.

<sup>59</sup> Gabinus (2013) a.a., s. 39; Prop. 2007/08:95 s. 121f.

### 2.2.2.2 DIREKT OCH INDIREKT DISKRIMINERING

Diskrimineringslagen 1 kap 4§ implementerar även EU-rätten genom att göra en åtskillnad mellan direkt och indirekt diskriminering.<sup>60</sup> Paragrafen nämner även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera till att omfattas av begreppet diskriminering.<sup>61</sup>

*Direkt* diskriminering bygger på tre rekvisit enligt 1 kap 4§ 1p DL. Rekvisiten är missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband. För att en handling ska kunna anses vara diskriminerande måste alla rekvisit vara uppfyllda. För att direkt diskriminering ska anses föreligga måste i första hand ett *missgynnande* skett. Det innebär att en arbetstagare eller arbetssökande hamnat i ett sämre läge, som att till exempel ha nekats anställning.<sup>62</sup> Det andra rekvisitet innebär att en jämförelse måste ske mellan den som ansett sig missgynnad och en person i *jämförbar situation*. I de fall det inte går att göra en jämförelse med en verklig person kan jämförelsen göras med en hypotetisk jämförelseperson.<sup>63</sup> För att det tredje rekvisitet ska kunna åberopas måste ett *orsakssamband* finnas mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>64</sup> Till dessa tre rekvisit ställs dessutom ett krav på insikt att motparten omfattas av en diskrimineringsgrund, till exempel tillhörande en religion.<sup>65</sup>

Den andra punkten i 1 kap 4§ DL gäller *indirekt* diskriminering och bygger även den på tre rekvisit. För det första ska ett *missgynnande* skett genom tillämpning av en bestämmelse, kriterium eller ett förfaringsätt som verkar neutralt men som kan komma att missgynna individer som omfattas av någon av diskrimineringsgrunderna, exempelvis religion. Det andra rekvisitet ämnar avgöra ifall ett visst kriterium faktiskt missgynnar en grupp genom att göra en *jämförelse*. Jämförelsen görs mellan gruppen individen tillhör och en annan grupp. Om det i jämförelsen visar sig att det förekommer en stor skillnad mellan gruppernas möjligheter att nå upp till kravet i kriteriet kan det vara fråga om indirekt diskriminering.<sup>66</sup>

---

<sup>60</sup> Zillén (2016) a.a., s. 191; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) a.a., s. 39.

<sup>61</sup> 1 kap 4§ DL.

<sup>62</sup> Prop 2007/08:95 s. 486; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) a.a., s. 39; Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 64.

<sup>63</sup> Prop 2007/08:95 s. 487; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) a.a., s. 40; Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 65.

<sup>64</sup> Prop 2007/08:95 s. 488; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) a.a., s. 43; Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 70.

<sup>65</sup> Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 71.

<sup>66</sup> Prop 2007/08:95 s. 490f; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) a.a., s. 46f.



Det sista rekvisitet innebär att det görs en *intresseavvägning* ifall ett visst kriterium eller förfaringssätt är tillåtet eller ej.<sup>67</sup> Här görs en avvägning där den negativa effekten som kriteriet medför för arbetstagaren ställs mot arbetsgivarens behov av kriteriet.

Intresseavvägningen består av tre rekvisit. Dels ska kriteriet i fråga ha ett *berättigat syfte*, vilket ska vara objektivt sett godtagbart samt tillräckligt viktigt för att motivera att gå före principen om icke diskriminering. Dels ska medlet för att uppnå syftet vara *lämpligt* och *nödvändigt* och i första hand ska den minst ingripande åtgärden tas till för att uppnå syftet. För att avgöra kriteriets nödvändighet görs en avvägning där arbetsgivarens intresse ställs mot den enskildes rätt att inte diskrimineras på grund av sin religion.<sup>68</sup>

### **2.2.3 POSITIVA FÖRPLIKTELSE OCH AKTIVA ÅTGÄRDER**

Artikel 1 EKMR innebär en skyldighet för konventionsstaterna att respektera de mänskliga rättigheterna och garantera varje medborgare de fri-och rättigheter som anges i konventionen. Enligt Fahlbeck ska medlemsländerna inte bara anta rättigheterna enligt konventionen utan de har även, i enlighet med artikel 1, en skyldighet att främja dessa och garantera dess efterlevnad genom nationell lagstiftning.<sup>69</sup> Det innebär således en skyldighet att främja både positiv och negativ religionsfrihet.<sup>70</sup>

Europarådet har även skapat andra dokument där den positiva förpliktelsen betonas, exempelvis i rekommendation 1999 om religion och demokrati. Där rekommenderas att, inom ramen för det som anges i artikel 9, underlätta de religiösa seder och bruk som förekommer såsom klädsel, möjlighet att ta ledigt vid helgdagar och militärtjänst.<sup>71</sup>

Eftersom Europakonventionen och tillhörande praxis är gällande rätt i Sverige gäller även här en skyldighet till aktiva åtgärder för att främja religionsutövningen. I svensk rätt kan de positiva förpliktelseerna ses i Diskrimineringslagens tredje kapitel, där aktiva åtgärder regleras. Fahlbeck menar att även om konventionen inte ligger till grund för diskrimineringslagens tredje kapitel har ändå stadgandet fått en konventionskonform tolkning då det står helt i harmoni med konventionen.<sup>72</sup>

---

<sup>67</sup> Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 76f.

<sup>68</sup> Prop 2007/08:95 s 491f; Gabinus Göransson & Del Sante (2018) a.a., s 47ff; Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 76f.

<sup>69</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 152.

<sup>70</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 156.

<sup>71</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 152; Recommendation 1396 (1999) Religion and democracy, 13 i b.

<sup>72</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 156.

Arbetsgivarens skyldighet i samband med aktiva åtgärder är att kontinuerligt undersöka, analysera, åtgärda, följa upp och utvärdera arbetet.<sup>73</sup> Åtgärderna avser både den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön och skall göras inom en rad olika områden, till exempel lön, rekrytering, anställningsförhållanden och arbetsförhållanden.<sup>74</sup> Inom området arbetsförhållanden bör arbetsgivaren i fråga om religion eller annan trosuppfattning se över verksamheten så att till exempel arbetsredskap, arbetstider, semestrar och andra ledigheter kan justeras till arbetstagarnas önskemål och behov. Ett praktiskt exempel är frågan om en arbetstagares möjlighet att ta ledigt vid andra högtider än de som följer av almanackan.<sup>75</sup>

Arbetsgivaren behöver emellertid inte gå hur långt som helst i sina åtgärder. Hänsyn måste tas till vilka ekonomiska resurser arbetsgivaren förfogar över, men även andra omständigheter ska tas i beaktande. Kraven ska ställas mot till exempel arbetsplatsens storlek, geografiska placering eller hur personalstyrkan är sammansatt.<sup>76</sup>

### 3 ARBETSGIVARPREROGATIVET

I relationen mellan arbetsmarknadens aktörer framträder arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens lojalitetsplikt som ett tydligt uttryck för maktrelationen dem emellan.<sup>77</sup> För denna uppsats är relationen viktig såtillvida att den kan påverka en arbetstagares möjlighet att kräva att få undantas från vissa arbetsuppgifter på grund av sin religion.

#### 3.1. ARBETSLEDNINGSRÄTT

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt innebär att denne bestämmer och fördelar vilka arbetsuppgifter som ska utföras av vem, när och var. Arbetsledningsrätten innehar en central roll i svensk arbetsrätt och lagstiftningen utgår från principen att arbetsgivaren är den som leder och fördelar arbetet.<sup>78</sup> Arbetsgivarprerogativet utgör en grundval i den svenska arbetsrätten och kan förklaras ur ett historiskt perspektiv med dess grund i *Decemberkompromissen* från 1906. Samma arbetsgivarprerogativ skrevs sedan in i SAF:s stadgar och utgör än idag en allmän rättsgrundsats, en dold klausul i kollektivavtalet och är generellt tillämplig på alla anställningsförhållanden.<sup>79</sup>

---

<sup>73</sup> 3 kap 2§ DL; Gabinus (2013) a.a., s. 98.

<sup>74</sup> 3 kap 5§ DL; Gabinus (2013) a.a., s. 98; Prop 2007/08:95 s. 535.

<sup>75</sup> Gabinus (2013) a.a., s. 99; Fransson & Stüber (2015) a.a., s. 406; Prop 2007/08:95 s. 536.

<sup>76</sup> Gabinus (2013) a.a., s. 101f; Prop 2007/08:95 s. 330.

<sup>77</sup> Glavå & Hansson, (2016), *Arbetsrätt*, s. 585.

<sup>78</sup> Källström & Malmberg (2019) a.a., s. 194f.

<sup>79</sup> Rönmmar (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, s. 45.

Traditionellt sett har arbetsgivaren givits en ensidig beslutanderätt över arbetets organisation, produktionssätt och arbetsmetoder, i princip utan möjlighet till överprövning av beslutens materiella innehåll.<sup>80</sup> I kraft av arbetsledningsrätten har arbetsgivaren rätt att fatta beslut i frågor som rör arbetstider, arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arbetsplatsen samt den viktiga rätten att fritt omplacera en arbetstagare inom arbetskyldighetens gränser. Vidare innebär arbetsledningsrätten att arbetsgivaren bestämmer över uppförande och ordning på arbetsplatsen och kan således besluta om olika kontrollåtgärder eller föreskriva viss klädsel.<sup>81</sup>

Den främsta begränsningen av arbetsledningsrätten finns inom det diskrimineringsrättsliga området. Sedan Sveriges inträde i EU har arbetstagarens och den arbetssökandes skydd mot diskriminering ökat avsevärt. Samma skyddslagstiftning innebär begränsningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt såtillvida att denne förbjuds diskriminerande handlande som direkt eller indirekt särbehandlar individer vid anställning, uppsägning, befordran samt vid löne- och anställningsvillkor. Ytterligare begränsningar i arbetsledningsrätten finns även i reglerna om medbestämmande, arbetstidslagen och arbetsmiljölagen.<sup>82</sup>

### **3.2. ARBETSSKYLDIGHET**

En arbetstagare, å andra sidan, är enligt sitt anställningsavtal, skyldig att utföra de uppgifter som denne åtagit sig så länge dessa inte strider mot lag och gällande kollektivavtal.<sup>83</sup> Ramarna för en arbetares *arbetskyldighet* sätts främst upp genom den av Arbetsdomstolen tidigt fastlagda, *29/29-principen*. Härav följer att arbetskyldigheten avser samtliga arbetsuppgifter som utförs för arbetsgivarens räkning, inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer, samt inom arbetsgivarens naturliga verksamhetsområde.<sup>84</sup>

Ur anställningsavtalet följer dessutom arbetstagarens principiellt viktiga *lojalitetsplikt* gentemot arbetsgivaren. Ur denna lojalitetsplikt följer arbetstagarens långtgående arbetskyldighet, där denne förbinder sig att utföra de arbetsuppgifter som han eller hon åtagit sig genom anställningsförhållandet.<sup>85</sup>

---

<sup>80</sup> Rönmar (2004) a.a., s. 43.

<sup>81</sup> Rönmar (2004) a.a., s. 46ff.

<sup>82</sup> Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet; Arbetsmiljölagen (1977:1160); Arbetstidslagen (1982:673).

<sup>83</sup> Källström & Malmberg (2019) a.a., s. 220.

<sup>84</sup> AD 1929:29; Glavå & Hansson (2016) a.a., s. 593f.

<sup>85</sup> Glavå & Hansson (2016) a.a., s. 511; Rönmar (2004) a.a., s. 20.

### 3.3. ARBETSVÄGRAN

Arbetsvägran nämns inte i lagtexten, det är inte specifikt reglerat eller definierat utifrån givna rekvisit som ska uppfyllas för att ett visst lagrum ska vara tillämpligt.<sup>86</sup> Det finns emellertid omfattande praxis från AD avseende arbetsvägran, ur vilken det följer att en avvägning görs i varje enskilt fall.<sup>87</sup>

Under vissa förutsättningar kan en arbetsvägran ses som tillåtet, såtillvida att den då inte skall anses utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked. Arbetstagarens lydnadsplikt är inte ovillkorlig i fall då det föreligger risk för *liv eller hälsa*<sup>88</sup>, om en order strider *mot gällande lag* eller allmän moral<sup>89</sup> eller fall då arbetet anses praktiskt *omöjligt* att utföra. Dessa undantag från arbetskyldigheten ska anses *”utgöra allmänna rättsgrundsatser och dolda klausuler i kollektivavtalet”*.<sup>90</sup>

I övriga fall anses normalt en arbetsvägran utgöra ett brott mot både lojalitetsplikten och arbetskyldigheten. Arbetstagarens vägran betraktas som ett allvarligt avsteg från dennes förpliktelser och kan således utgöra saklig grund för uppsägning.<sup>91</sup>

## 4 RELIGIONSFRIHET I ARBETSLIVET

Följande kapitel presenterar hur gällande rätt avseende arbetsvägran på grund av religion tillämpats och tolkats av de internationella och nationella domstolarna. Eftersom en tydlig definition av religion saknas blir det nödvändigt att vända sig till praxis för att finna vägledning i frågan när religionsfriheten kan åberopas som grund för att vägra utföra sitt arbete eller viss arbetsuppgift. Vägledande principer för tolkning har under åren utvecklats och preciserats i praxis. Uppsatsen fokuserar på den intresseavvägning som görs av domstolarna i varje enskilt fall. De fall som presenteras här handlar inte uteslutande om arbetsvägran, men de har inkluderats då de innehåller viktiga principer och resonemang som sen även tillämpats vid fall av arbetsvägran på grund av religion.

---

<sup>86</sup> Lehrberg (2019) a.a., s. 135.

<sup>87</sup> AD 2017:49.

<sup>88</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160) 3 kap 4§ 2st.

<sup>89</sup> AD 1967:22; Lunning & Toijer (2016) *Anställningsskydd: en lagkommentar*, s. 364.

<sup>90</sup> Rönmmar (2004) a.a., s. 50f.

<sup>91</sup> Rönmmar (2004) a.a., s. 49.

## 4.1 SAMBANDSPRINCIPEN

Sambandsprincipen, även kallad *Arrowsmith-principen*, växte fram ur målet *Arrowsmith mot UK 1978* och har sedermera blivit styrande för rättsutvecklingen.<sup>92</sup> Principen används för att avgöra huruvida en religiös handling eller manifestation faller under skyddet i artikel 9 (1) EKMR eller inte.

Fallet handlar om en kvinnlig pacifist, vid namn Pat Arrowsmith, som delade ut broschyrer till brittiska soldater med en uppmaning att inte tjänstgöra i Nordirland. Frågan för Europakommissionen var att bedöma om hennes handlande att dela ut flygblad föll under begreppet ”sedvänja” och således utgjorde en manifestation av hennes tro, samt huruvida pacifism omfattas av skyddet under artikel 9 EKMR. Kommissionen slog i fallet fast att pacifism omfattas av begreppet ”tanke- och samvetsfrihet” som skyddas under artikel 9 (1) EKMR men att *inte varje handling* som motiveras av religion eller tro faller under begreppet sedvänja.<sup>93</sup> Vidare menar Kommissionen att dela ut flygblad i sig kan anses vara en sådan manifestation, men att de flygblad som delades ut av Arrowsmith inte innehade ett pacifistiskt budskap och därför ansågs inte handlingen att dela ut dem som en manifestation av hennes tro. Kommissionen fann därför att en fällande dom i de nationella domstolarna inte inneburit att hennes konventionsenliga rättigheter kränkts.<sup>94</sup>

### 4.1.1 KRAVET PÅ NÄRA SAMBAND

Sambandsprincipen har sedan utvecklats och preciserats ytterligare i efterföljande praxis. 1983 kom ett avgörande, det så kallade *Skatte-fallet*, där Europakommissionen preciserade sambandskravet genom att ställa upp ett rekvisit som fordrar att religion och manifestation ska vara *mycket nära förbundna*. Fallet avsåg en kväkares krav på att inbetald skatt inte skulle användas till krigsmateriel och ändamål som stod i strid med hans pacifistiska tro. Kommissionen slog här fast att artikel 9 i EKMR främst skyddar den personliga övertygelsen, *forum internum*, och utöver det skyddas handlingar som är nära förbundna med dessa åsikter. Att vägra att följa nationella skattelagar innefattas inte i skyddet då skattebetalning är samvetsneutralt och sålunda hade ingen kränkning av artikel 9 EKMR skett.<sup>95</sup>

---

<sup>92</sup> *Arrowsmith mot Storbritannien*, mål 7050/75, Europakommissionen 12 oktober 1978; Fahlbeck (2011) a.a., s. 35.

<sup>93</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 34; *Arrowsmith* domen paragraf 71.

<sup>94</sup> *Arrowsmith* domen paragraf 75; Fahlbeck (2014-15) a.a., s. 12.

<sup>95</sup> *C mot Storbritannien*, mål 10358/83, Europakommissionen 15 december 1983; Fahlbeck (2011) a.a., s. 40f; Fahlbeck (2014-15) a.a., s.7ff.

AD 2005:21, fallet med *äldreaktiveraren*, handlar om vägran att utföra arbetsuppgifter på grund av sin religiösa övertygelse. Arbetstagaren tillhörde Jehovas vittnen och arbetade som aktiverare på ett vårdboende för äldre. I hennes arbetsuppgifter ingick att hjälpa till vid kristna högtider såsom jul, midsommar och påsk. Då Jehovas vittne inte deltar i firande av sådana högtider ansåg hon att det inte var förenligt med hennes tro att utföra arbetsuppgifter i de sammanhangen. Därför bytte hon arbetsuppgifter med sina kolleger vid just de tillfällena.<sup>96</sup> Då det kom till ledningens kännedom att hon inte kunde utföra alla de arbetsuppgifter en aktiverare skulle göra samt istället bytt med kollegor fråntogs hon rollen som aktiverare.<sup>97</sup>

Frågan för AD var huruvida hon utsatts för diskriminering enligt Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering.<sup>98</sup> Domstolen bedömde här att det är rimligt att den som åtar sig uppdrag som aktiverare även kan utföra alla tillhörande uppgifter. För att fråntagandet av uppdraget som aktiverare skulle anses som diskriminerande gäller att en annan arbetstagare som vägrat utföra samma arbetsuppgifter, men av annan grund än religion, hade behandlats annorlunda. Då en verklig jämförelseperson saknades gjordes en hypotetisk prövning. AD kom fram till att även andra arbetstagare som vägrat utföra arbetsuppgifterna i fråga skulle blivit fråntagna rollen som aktiverare och därför ansågs hon inte ha blivit diskriminerad.<sup>99</sup>

Eftersom hon inte åberopade konventionen gick AD vid bedömningen aldrig in i EKMR. Fahlbeck menar dock att hade domstolen funnit att hon särbehandlats hade det varit nödvändigt att gå in och bedöma sambandsprincipen och avgöra huruvida uppsägningen skedde på grund av arbetsvägran eller religion. Han anser här att sambandsprincipens *krav på nära samband* mellan handlingen och religion inte var uppfyllt och att arbetstagaren således inte hade kunnat erhålla skydd enligt konventionen.<sup>100</sup>

#### **4.1.2 SAMBANDETS BESTÅNDSDELAR**

En ytterligare utveckling av sambandsprincipen gjordes i fallet *Eweida m.fl.* 2013<sup>101</sup> då Europadomstolen slog fast att sambandsprincipen utgörs av tre beståndsdelar. Samtliga moment måste vara uppfyllda för att skydd enligt artikel 9 EKMR ska föreligga. Med hänvisning till tidigare praxis anförde domstolen att utöver ett *nära samband* mellan religionen och handlingen

---

<sup>96</sup> AD 2005:21, s. 4.

<sup>97</sup> AD 2005:21, s. 10.

<sup>98</sup> SFS 1999:130; AD 2005:21, s. 2.

<sup>99</sup> AD 2005:21, s. 13.

<sup>100</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 85ff.

<sup>101</sup> Mål 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, *Eweida m.fl.* mot Storbritannien, Europadomstolen dom 15 januari 2013.

krävs dessutom att handlingen *i sig uttrycker åsikten* och att handlingen utförs på ett *vedertaget* sätt.<sup>102</sup> Fallet rör fyra kristna brittiska medborgare som samtliga vände sig till Europadomstolen och hävdade att deras religionsfrihet under EKMR hade kränkts.

Den första sökande, *Eweida*, arbetade som incheckningspersonal hos British Airways. Hon krävde att få bära ett kors synligt runt halsen, trots att företagets policy sa att religiösa symboler alltid skulle döljas. Då hon vägrade att följa policyn skickades hon slutligen hem, utan lön, och erbjöds senare en administrativ tjänst utan kundkontakt, vilket hon avböjde. Företaget ändrade efter några månader sin policy och tillät sedermera religiösa symboler och då återkom Eweida till sitt arbete. Hon vände sig till domstol för att få ersättning för indirekt diskriminering och utebliven inkomst.

Den andra sökande, *Chaplin*, krävde också att få bära ett kors runt halsen för att visa sin kristna tro. Hon arbetade inom vården och sjukhuset där hon var anställd hade tydliga regler vad de anställda fick bära för smycken för att säkerställa säkerhets- och hälsoaspekter. Då Chaplin vägrade ta av sig halsbandet blev hon omplacerad till en tillfällig tjänst, utan omvårdande uppgifter, som sedan upphörde. Hon vände sig till domstol och hävdade både direkt och indirekt diskriminering.

Den tredje sökande, *Ladele*, arbetade som offentligt anställd registrator av födslar, dödsfall och äktenskap. Hon hävdade att det stred mot hennes tro att närvara vid och registrera samkönade äktenskap. Hennes arbetsgivare hade en jämlikhetspolicy som föreskrev likabehandling för alla. Till en början fick hon lov att byta arbetsuppgifter med sina kollegor, men efter klagomål om att hennes vägran utgjorde diskriminering och skapade en ytterligare arbetsbörda för kollegorna blev Ladele uppmanad att hon var tvungen att utföra alla registreringar. Då hon vägrade detta vände hon sig till domstolen och hävdade indirekt diskriminering och trakasserier.

Slutligen, rörande den fjärde ansökande *Mc Farlane*, gällde detta en man som arbetade som samlevnadsrådgivare. Även hans arbetsgivare hade en *code of ethics* avseende likabehandling och jämlikhet av klienterna. Efter klagomål från kollegorna om att han var ovillig att ge rådgivning till samkönade par blev Mc Farlane slutligen uppsagd. Han vände sig då till domstolen och hävdade både direkt och indirekt diskriminering.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> Fahlbeck (2014–15) a.a., s. 8.

<sup>103</sup> *Eweida* m.fl. domen paragraferna 9–40.

Europadomstolen framlade dels att en anställd frivilligt ingår sin anställning och att arbetet kan begränsa arbetstagarens möjlighet att utöva sin religion, samt betonade även vikten av den anställdes möjlighet att frivilligt säga upp sig från arbetet om denne anser sina möjligheter att utöva sin religion som begränsade av anställningen.<sup>104</sup> Vidare framhäver domstolen den *intresseavvägning* som måste göras vid en bedömning av individens rätt att manifesteras sin tro och arbetsgivarens vilja att upprätthålla en viss bild av företaget.

I *Eweida's* fall, då hon var privatanställd, menade domstolen att arbetsgivarens önskan att upprätthålla en viss bild av företaget hade varit otvetydigt legitim men att de nationella domstolarna, i sin *margin of appreciation*, lade för stor vikt vid det. Eftersom det i domstolen inte presenterats några bevis för att något intrång på någon annans rättigheter hade skett menade Europadomstolen att Storbritannien hade brutit i sitt positiva ansvar under artikel 9 EKMR att skydda Eweida's rätt att manifesteras sin religion och fann därför att hennes rättigheter enligt artikel 9 EKMR kränkts.<sup>105</sup>

Den andra sökande, *Chaplin*, var offentligt anställd och således gick domstolen in och bedömde huruvida inskränkningen i hennes rättigheter kunde anses vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle, enligt kraven i artikel 9 (2) EKMR. Precis som i Eweida's fall ansåg domstolen att de ansökandes rätt att manifesteras sin religion skulle väga tungt i proportionalitetsavvägningen, men att i detta fall gavs hälso- och säkerhetsaspekten större magnitud. Vidare menade domstolen att inom sjukvården gavs de nationella domstolarna en vid *margin of appreciation*. Europadomstolen dömde därför att inskränkningen inte var oproportionerlig utan kunde ses som nödvändig i ett demokratiskt samhälle och sålunda hade ingen kränkning av religionsfriheten i artikel 9 EKMR skett.<sup>106</sup>

Avseende den tredje sökande, *Ladele*, gjorde domstolen en bedömning enligt artikel 14 EKMR om diskriminering och undersökte därför huruvida den kommunala arbetsgivarens jämlikhetspolicy hade ett legitimt syfte och var proportionerlig. Europadomstolen tog i beaktande avvägningen mellan hennes tro och de konsekvenser som följt på grund av hennes arbetsvägran, gentemot arbetsgivarens policy som ämnade skydda andra individer, vars rättigheter samma konvention erkänner och skyddar. Domstolen framhäver att de generellt ger

---

<sup>104</sup> *Eweida* m.fl. domen paragraf 46, 83, med hänvisning till *Konttinen* och *Stedman*; se avsnitt 4.3.

<sup>105</sup> *Eweida* m.fl. domen paragraf 90, 94-95.

<sup>106</sup> *Eweida* m.fl. domen paragraf 96-101.



de nationella domstolarna en vid *margin of appreciation* när det gäller att finna en balans mellan motstridiga konventionsrättigheter. Domstolen ansåg inte att de nationella domstolarna överskridit denna *margin of appreciation* och sålunda fann de inte heller att den sökandes rättigheter av artikel 14 i kombination med artikel 9 EKMR kränkts.<sup>107</sup>

Slutligen, avseende den fjärde sökande *Mc Farlane*, konstaterade domstolen att hans vägran att ge rådgivning till samkönade par utgjorde en manifestation av hans tro. Då han arbetade för en privat arbetsgivare blev det aktuellt att undersöka om statens positiva ansvar under artikel 9 EKMR, att säkra hans rättigheter under samma artikel, hade uppfyllts. Vidare undersökte domstolen huruvida en jämlig balans i intresseavvägningen funnits. Å ena sidan stod den ansökande som förlorat sin anställning, vilken han dock frivilligt ingått, mot å andra sidan arbetsgivarens policy att säkra en service utan diskriminering. Återigen diskuterar domstolen att staten givits en vid *margin of appreciation* för att finna balansen i intresseavvägningen mellan *Mc Farlane*'s religionsfrihet och arbetsgivarens intresse av att skydda andra individers rättigheter. Under de omständigheterna som givits i fallet ansåg inte domstolen att de nationella instanserna överskridit denna marginal. Europadomstolen dömde således att ingen kränkning av artikel 9 eller artikel 14 EKMR hade skett i fallet.<sup>108</sup>

I domen ger domstolen ett ingående resonemang kring skyddet under artikel 9 EKMR och vilka krav sambandsprincipen uppställer för när en manifestation ska omfattas. Vidare framhåller domstolen att det är nödvändigt att göra en bedömning i varje enskilt fall för att bedöma huruvida sambandets beståndsdelar uppfylles.<sup>109</sup>

## 4.2 PRINCIPEN OM SERIOUS DIFFICULTIES

Europakommissionen avgjorde 1981 ett fall avseende en muslimsk man, som ville vara ledig från sin tjänst som lärare, för att närvara vid fredagsbönen. Läraren, Ahmad, var anställd vid en offentlig skolmyndighet, som var ansvarig för ett stort antal skolor. Han arbetade vid flera av de olika skolorna och av vissa gavs han ledigt för att gå till moskén, av andra gavs han tillgång till ett eget rum för att be. Vid den sista skolan han arbetade på kunde dock ingen ledighet medges på grund av skäl som hänförde sig till verksamhetens bedrivande. Ahmad erbjöds istället deltidstjänstgöring, vilket han avböjde och sade sedan själv upp sig.<sup>110</sup>

---

<sup>107</sup> *Eweida* m.fl. domen paragraf 102-106.

<sup>108</sup> *Eweida* m.fl. domen paragraf 107-110.

<sup>109</sup> *Eweida* m.fl. domen paragraf 79-82.

<sup>110</sup> *Ahmad* mot Storbritannien, mål 8160/78, Europakommissionen 12 mars 1981, paragraferna 1-42.

Ahmad menade emellertid att skolan skulle ordnat så han kunde närvara vid bönen i den närliggande moskén, och eftersom han hindrats från att manifesteras sin tro hade hans religionsfrihet enligt art 9 (1) EKMR kränkts. Kommissionen tog i beaktande att hans kontrakt inte innehöll några särskilda villkor om frånvaro från arbetet för fredagsbön. De menade dessutom att Ahmad frivilligt ingått anställningen 1968 och under många år respekterat sina åtaganden enligt kontraktet.

Vidare fann Kommissionen att de *serious difficulties* som uppstod för skolan var ”*verksamhetsrelaterade hinder utan samband med den religiösa faktorn*”<sup>111</sup> och sålunda hade inte skolmyndigheten brutit i sin hänsyn till hans religionsfrihet, och därför förelåg inte heller någon kränkning av hans rättigheter enligt art 9 (1) EKMR.

I förevarande fall lade således Kommissionen vikten vid verksamhetens fortsatta bedrivande före individens konventionsenliga rätt att bevista fredagsbönen. Principen om *serious difficulties* för arbetsgivaren var den rättsliga grunden för att neka honom ledighet och vägde här över till arbetsgivarens fördel i intresseavvägningen.<sup>112</sup>

### 4.3 FRIVILLIGHETSPRINCIPEN

I praxis både från Europakommissionen och Europadomstolen har flertalet avgöranden uttalat betydelsen av det *frivilligt* ingångna anställningsavtalet samt möjligheten för arbetstagaren att själv avsluta en anställning som denne anser inkräktar på den egna religionsfriheten. Ofta är just frivilligheten avgörande vid bedömningen huruvida en individs religionsfrihet anses ha kränkts eller begränsats.

I fallet med den muslimske läraren lade som sagt Kommissionen stor vikt vid anställningsavtalets frivilliga ingående och att han var medveten om schemat när han påbörjade sin anställning.<sup>113</sup> I fallet *Eweida m.fl.* ägnade domstolen ett ingående resonemang, med hänvisning till tidigare praxis, avseende vikten av individens avtalsfrihet och möjligheten att egenhändigt avsluta samma avtal.<sup>114</sup>

---

<sup>111</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 39.

<sup>112</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 36ff; *Ahmad* mot Storbritannien, mål 8160/78, Europakommissionen 12 mars 1981.

<sup>113</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 163ff.

<sup>114</sup> Se not 104.

Ett av de fall domstolen hänvisade till var *Konttinen mot Finland*,<sup>115</sup> som avgjordes av Kommissionen 1986. Fallet rörde en finsk anställd vid Statsjärnvägarna, som enligt sin tro var tvungen att sluta arbeta innan fredagens solnedgång. Upprepade gånger meddelade han sin arbetsgivare att han skulle lämna sin post innan arbetsdagen var slut och slutligen sade arbetsgivaren upp honom. Konttinen vände sig till Europakommissionen och hävdade att hans religionsfrihet under art 9 (1) EKMR kränkts. De bedömde dock att Konttinen sades upp på grund av sin vägran att respektera sin givna arbetstid, inte på grund av sin religion. Dessutom framlade Kommissionen att han var fri att avstå från sin anställning då han ansåg att denna inskränkte utövandet av hans religiösa tro. I sitt avgörande skrev de ” *The Commission regards this as the ultimate guarantee of his right to freedom of religion.* ”<sup>116</sup>

Ytterligare praxis som domstolen hänvisade till i *Eweida m.fl.* och då vikt lagts vid individens avtalsfrihet, är fallet *Stedman*.<sup>117</sup> Hon arbetade som reseförsäljare och under hennes pågående anställning meddelades att de anställda hädanefter skulle vara tvungna att arbeta även på söndagar. Stedman meddelade sin arbetsgivare att hon vägrade göra så då söndagar var till för familje- och kristna aktiviteter. Sålunda vägrade hon skriva under sitt nya anställningsavtal, vilket ledde till att hon sades upp på grund av arbetsvägran. Stedman vände sig till Europakommissionen och hävdade att uppsägningen var en kränkning av hennes rätt att manifesteras sin religion under art 9 (1) EKMR. Kommissionen konstaterade att hon var anställd av en privat arbetsgivare och gick därför in och undersökte om Storbritannien brustit i sitt positiva ansvar under art 9 EKMR att skydda hennes religionsfrihet. Med hänvisning till *Konttinen-fallet* gjorde Kommissionen även här bedömningen att hon sades upp på grund av sin vägran att arbeta under föreskrivna arbetstider, inte på grund av sin religion och att det stod henne fritt att själv säga upp sig. Vidare menade de att även om hon varit offentligt anställd och blivit uppsagd på samma grunder skulle ändå ingen kränkning av hennes rättigheter enligt art 9 EKMR ansetts ha skett.<sup>118</sup>

Av ovan framgår att praxis entydigt visar att den frivilliga anställningen är en viktig faktor som den dömande instansen lägger stor vikt vid i avvägningen då de ska avgöra om en individs religionsfrihet kränkts enligt EKMR.<sup>119</sup>

---

<sup>115</sup> *Konttinen mot Finland*, mål 24949/94, Europakommissionen 3 december 1996.

<sup>116</sup> *Konttinen mot Finland*, mål 24949/94, Europakommissionen 3 december 1996, s. 7.

<sup>117</sup> *Stedman mot Storbritannien* mål 29107/95, Europakommissionen 9 april 1997.

<sup>118</sup> *Stedman mot Storbritannien* mål 29107/95, Europakommissionen 9 april 1997, s. 1–4.

<sup>119</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 163.

## 5 SAMVETSFRIHET I ARBETSLIVET

Samvetsfriheten skyddas, som tidigare nämnts, genom artikel 9 (1) EKMR.<sup>120</sup> Utöver det regleras samvetsfrihet inom lagligt utövad medicinsk vård i Europa Rådets Resolution 1763.<sup>121</sup> Resolutionen uppfordrar medlemsstaterna att införa samvetsklausuler inom bland annat abortvården samt åberopar konventionsländernas ansvar att respektera rätten till tankefrihet, religionsfrihet och samvetsfrihet för medicinsk personal.<sup>122</sup> Resolutionen innebär en rätt att kunna vägra att vara delaktig i handlingar som står i strid med en individs samvete eller andra religiösa skäl. Samtidigt föreskrivs att den kvinna som på laglig grund önskar avsluta en graviditet också garanteras att få en abort utförd. Resolutionen är dock inte rättsligt bindande, utan räknas som så kallad *soft law*. Fahlbeck menar emellertid att den bör ses som hård lag då det är en resolution och inte en rekommendation, och att den kan åberopas av enskilda som stöd för att inte behöva utföra arbetsuppgifter som omfattas av resolutionen.<sup>123</sup>

Sveriges riksdag beslutade dock att varken anta resolutionen eller införa samvetsklausuler inom sjukvården. De ansåg att patientens säkerhet, intressen och behov äventyrades om en rätt till vårdvägran för vårdpersonal infördes.<sup>124</sup> De menade dessutom att en kvinnas rätt till abort skulle riskera att undermineras.<sup>125</sup> Sverige är ett av få länder som valt att inte anta resolutionen. 21 av 28 medlemsländer i EU har inkorporerat en samvetsklausul i nationell abortlagstiftning.<sup>126</sup>

Nedan följer två fall där individer vägrat utföra en viss arbetsuppgift med hänvisning till sin tro och rätten till samvetsfrihet. Utfallen blev olika och intresseavvägningen i fallen är vitt skilda men domarna visar hur samvetsfriheten och skyddet därav behandlats av domstolarna.

---

<sup>120</sup> Samvetsfrihet finns inte nämnt i lagtexten till Regeringsformen, men är däremot även uttryckligt skyddat i art 10 EU-stadgan.

<sup>121</sup> Europa Rådets Resolution 1763 ”rätt till vägran av samvetsskäl i lagligt utövad medicinsk vård”, 2010.

<sup>122</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 254; Zillén (2016) a.a., s. 30.

<sup>123</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 254.

<sup>124</sup> Zillén (2016) a.a., s. 30.

<sup>125</sup> Zillén (2016) a.a., s. 247.

<sup>126</sup> Zillén (2016) a.a., s. 28.

## 5.1 SAMVETSFRIHET ENLIGT EUROPADOMSTOLEN

Av konventionstexten i artikel 9 (1) EKMR framgår inte huruvida rätten att manifesteras sin samvetsfrihet omfattas, såsom religionsfriheten, och sålunda även kan begränsas i enlighet med de krav som ställs upp i artikel 9 (2) EKMR.<sup>127</sup> Europadomstolen har emellertid, i målet *Bayatyan mot Armenien*, för första gången fastslagit att *samvetsvägran* i form av värnpliktsvägran omfattas av artikel 9 EKMR.<sup>128</sup> Målet handlar om en person som blev dömd för att ha värnpliktsvägrat på grund av sin religion och samvetsskäl.

Ur domen följer att i vissa fall skyddas även den yttre samvetsfriheten (*forum externum*) av artikel 9 EKMR med förklaringen att då samvetsvägran vid tjänstgöring i armén ”*motiveras av en seriös och oöverkomlig konflikt mellan skyldigheten att tjänstgöra i armén och personens samvete eller dennes djupa och genuina religiösa övertygelse eller tro, utgör detta en övertygelse eller tro med tillräcklig slagkraft, allvarlighet, sammanhållning och betydelse för att kunna omfattas av artikel 9*”.<sup>129</sup> Domstolen ansåg i detta fall att den ansökandes vägran att utföra militärtjänstgöring var en manifestation av hans tro och som därmed omfattades av artikel 9 EKMR på grund av ovan nämnda kriterier.<sup>130</sup>

Vidare prövades kravet på militärtjänstgöring enligt 9 (2) EKMR. Domstolen ansåg att lagligt stöd förvisso fanns, i form av nationell lagstiftning, men då Armenien höll på att införa ett undantag genom en lag om alternativ tjänstgöring lämnade domstolen avgörandet öppet.<sup>131</sup> Regeringen hävdade att eftersom alla medborgare enligt lag var tvungna att utföra militärtjänst skulle det bli stora konsekvenser om vissa individer eller grupper kunde bli undantagna lagen. Argumentet ansågs inte övertygande av domstolen eftersom landet, samtidigt som den ansökande blev dömd, höll på att införa lagen om alternativ tjänstgöring. Myndigheterna ansågs därmed ha accepterat möjligheten att befria individer från militärtjänst på religiösa grunder.<sup>132</sup>

Domstolen menade därför att kravet som inskränkte den ansökandes övertygelser inte var nödvändigt i ett demokratiskt samhälle, såsom krävs enligt artikel 9 (2) EKMR och följaktligen ansågs en överträdelse av nämnda bestämmelse ha skett.<sup>133</sup>

---

<sup>127</sup> Zillén (2016) a.a., s. 137.

<sup>128</sup> *Bayatyan mot Armenien* mål 23459/03, Europadomstolen, 7 juli 2011; Zillén (2016) a.a., s. 37.

<sup>129</sup> *Bayatyan mot Armenien*, punkt 110.

<sup>130</sup> *Bayatyan mot Armenien*, punkt 111.

<sup>131</sup> *Bayatyan mot Armenien*, punkt 116.

<sup>132</sup> *Bayatyan mot Armenien*, punkt 117.

<sup>133</sup> *Bayatyan mot Armenien*, punkt 128.

## 5.2 SAMVETSFRIHET ENLIGT ARBETSDOMSTOLEN

Ett uppmärksammat mål avseende samvetsfrihet i Sverige är *barnmorskemålet* AD 2017: 23. Fallet handlar om en blivande barnmorska som vid fyra tillfällen sökt arbete inom Region Jönköping som barnmorska, med förbehållet att hon ej kunde medverka vid aborter på grund av sin religiösa övertygelse. Hon nekades tjänsterna med motiveringen att det var små verksamheter som kräver att alla ska kunna utföra samtliga arbetsuppgifter som åligger en barnmorska. Hon valde att anmäla regionen för diskriminering och begärde en prövning av huruvida en kränkning av hennes rättigheter enligt artikel 9, 10, och 14 EKMR skett.

AD gjorde bedömningen, med stöd av *Eweida* målet, att hennes vägran att utföra abort utgjorde en sådan manifestation som omfattas av artikel 9 i EKMR.<sup>134</sup> Vidare menade AD att det inte går att särskilja religionsfrihet från samvetsfriheten. Domstolen hävdade således att det inte kan låta sig göras en bedömning av huruvida den ena kränkts men inte den andra, och därför behövdes inte en ytterligare prövning av om samvetsfriheten begränsats.<sup>135</sup>

Huvudfrågan i fallet var om barnmorskans religionsfrihet kränkts, och utifrån en konventionskonform tolkning av Diskrimineringslagen prövade AD om hon utsatts för diskriminering. Det konstaterades att den proportionalitetsbedömning som ska göras vid inskränkningar i artikel 9 (2) EKMR låg i linje med den proportionalitetsbedömning som ska göras vid indirekt diskriminering. Arbetsdomstolen prövade först om barnmorskan utsatts för *direkt* diskriminering, vilket inte ansågs ha skett.<sup>136</sup> Därefter bedömde AD huruvida det förelegat *indirekt* diskriminering genom att utreda inskränkningen utifrån de principer som finns i artikel 9 (2) EKMR. De kom här fram till att det inte saknats lagstöd då arbetsledningsrätten gick in som sådan.<sup>137</sup>

Vidare prövades om kravet att kunna utföra aborter, som regionen uppställt hade ett berättigat syfte, vilket AD ansåg att det hade då det syftade till att genomföra lagstiftningen om abortvård. Att vara beredd att utföra de arbetsuppgifter som ingår i befattningen, utan några begränsningar, motiverades således som ett berättigat syfte; nämligen god hälsovård för den abortsökande kvinnan.<sup>138</sup>

---

<sup>134</sup> AD 2017:23, s. 10.

<sup>135</sup> AD 2017:23, s. 11.

<sup>136</sup> AD 2017:23, s. 11f.

<sup>137</sup> AD 2017:23, s. 13.

<sup>138</sup> AD 2017:23, s. 16.

Frågorna AD gick vidare med var huruvida inskränkningen av barnmorskans religionsfrihet var nödvändig och lämplig i ett demokratiskt samhälle och om den var proportionerlig till regionens skyddade intresse. Då abortverksamheten ansågs vara en integrerad del av kvinnoklinikernas verksamhet, som berörde flera avdelningar, innebar det att alla måste kunna arbeta på alla avdelningar. För att kunna erbjuda en säker och snabb vård ansåg Arbetsdomstolen att det tillämplade kriteriet var både lämpligt och nödvändigt. AD hänvisade även till Europadomstolens uttalande att det kan vara en kränkning av en kvinnas fri- och rättigheter om abort är lagligt i landet och staten inte kan tillgodose denna vård.<sup>139</sup> Med hänsyn till ovan ansågs varken indirekt diskriminering eller en kränkning av barnmorskans rättigheter enligt artikel 9 (2) och artikel 14 EKMR ha skett.<sup>140</sup>

I ovan nämnda fall vägde i intresseavvägningen patientsäkerheten tyngre än barnmorskans samvetsfrihet. Det ansågs inte möjligt att undantas från de arbetsuppgifter som barnmorskan inte ville utföra. För att inte riskera patientens hälsa eller möjlighet till vård måste samtliga anställda kunna utföra alla uppgifter. I Bayatyan-fallet fanns emellertid ett sådant alternativ under utredning och det var troligtvis därför fallen fick olika utgång. Dessutom var militärtjänstgöring i Armenien en lagstadgad skyldighet medan barnmorskan stod under frivilligheten att ingå anställningsavtal.

## 6 ANALYS OCH AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Vårt syfte med uppsatsen har från början varit att undersöka om arbetsledningsrätten begränsas då en arbetstagare på grund av sin religion kräver att undantas från en arbetsuppgift, och vad som väger tyngst i domstolarnas intresseavvägning. Vår utgångspunkt under skrivprocessen har varit, det i inledningen anförda, fallet med kvinnan som vägrade bada med sin brukare och hur kommunen, såsom arbetsgivare, borde agerat i den uppkomna situationen.

### *Arbetsvägran*

Huvudregeln är att arbetsvägran aldrig är tillåtet, förutom i fall då det exempelvis föreligger fara för liv och hälsa eller skulle strida mot gällande lag och allmän moral.<sup>141</sup> Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är stark och utgör en grundsten i svensk arbetsrätt. Arbetstagaren har dessutom en långtgående arbetskyldighet och lojalitetsplikt gentemot sin arbetsgivare. En

---

<sup>139</sup> AD 2017:23, s. 16.

<sup>140</sup> AD 2017:23, s. 17.

<sup>141</sup> Se avsnitt 3.3.

arbetsvägran utgör således ett avsteg från den anställdes förpliktelser och kan leda till saklig grund för uppsägning.<sup>142</sup> För att bedöma en arbetsvägran måste arbetstagarens individuella anställningsavtal, gällande kollektivavtal och eventuell tjänstebeskrivning undersökas. Faller arbetsuppgiften inom arbetskyldigheten är arbetstagaren skyldig att utföra densamma. När en arbetsvägran sker i religionsfrihetens namn kan ett arbetsledningsbeslut leda till både en kränkning av religionsfriheten och diskriminering. Avgörande blir då den avvägning där motstående intressen måste vägas mot varandra.

Vidare följer ur doktrin och praxis att *avtalsfrihet* råder för arbetstagaren. Att ingå en anställning kan innebära en begränsning av arbetstagarens möjlighet att manifesteras sin religion och om denne upplever arbetet som inskränkande står det honom eller henne fritt att avsluta anställningen. Enligt Fahlbeck borde en arbetstagare, som vet att han eller hon inte kommer utföra vissa arbetsuppgifter, antingen inte ingå anställningsavtal eller försöka förhandla med arbetsgivaren om att undantas från dessa.<sup>143</sup> I de fall vi undersökt, avseende arbetsvägran i kombination med krav på viss ledighet, har majoriteten av arbetstagarna sagts upp baserat på arbetsvägran. Här har sålunda arbetsledningsrätten och arbetsgivarens intresse för verksamhetens fortsatta bedrivande tydligt givits företräde. Vidare bedömdes ingen av arbetstagarna ha fått sin religionsfrihet kränkt utan hänvisning gjordes i stället till deras möjlighet att frivilligt avsluta anställningen.<sup>144</sup> Fahlbeck poängterar dock i sin kritik mot fallen att det är religionsfriheten som är ett av konventionens skyddade intressen, inte verksamhetsintresset.<sup>145</sup>

### *Religions- och samvetsfriheten*

Vi anser att sambandsrequisitet givits en väldigt snäv räckvidd och att tillämpningen därav begränsar religionsfriheten snarare än att skydda den. Praxis är sträng mot den enskilde och sambandsprincipen är väl etablerad. Dock menar Zillén, att eftersom kravet på samband både ansetts otillräckligt och för strikt, har Europadomstolen börjat gå mot en mer subjektiv bedömning utifrån den enskildes uppfattning om vad som utgör en skyddsvärd religiös manifestation, för att på så sätt stärka religionsfriheten och göra den mer nyanserad.<sup>146</sup>

---

<sup>142</sup> Se avsnitt 3–3.3.

<sup>143</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 251.

<sup>144</sup> Se avsnitt 4.3.

<sup>145</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 47f.

<sup>146</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 143; Zillén (2016) a.a., s. 133.



Avseende samvetsfriheten och dess skydd under EKMR är barnmorskefallet intressant ur svenskt hänseende. Även om barnmorskan faktiskt inte arbetsvägrade, utan redan innan anställning klargjorde att hon inte skulle utföra vissa arbetsuppgifter, tog AD ställning för verksamhetens bedrivande och patientsäkerheten. Fahlbeck har ställt sig kritisk mot AD's dom och hänvisar till förarbetena till den svenska abortlagen, i vilka det föreskrives att hänsyn även ska tas till personalens önskemål att slippa delta i abortverksamheten. De anställdas intressen och förutsättningar ska tas hänsyn till och han menar att samvetsfrihet faktiskt råder enligt abortlagen.<sup>147</sup> Vidare anser han att det inte skett en undersökning angående huruvida en mindre ingripande åtgärd än förvägrad anställning kunde gjorts.<sup>148</sup> Avvägning sett till barnmorskans intressen har, enligt Fahlbeck, inte ens tagits i beaktande. Frågan hur barnmorskan påverkas av det förvägrade arbetet ställdes alltså aldrig.<sup>149</sup>

Barnmorskan har överklagat till Europadomstolen och där ligger nu målet i väntan på avgörande. Frågan blir huruvida arbetsgivarens argumentation, att en lagstadgad rätt att vägra medverka vid viss vård försämrar tillgängligheten och på så sätt påverkar rätten till hälsa negativt, kommer vinna gehör av domstolen. Avgörande blir då vilket intresse som kommer att väga tyngst, rätten till samvetsfrihet och att inte tvingas utföra arbetsuppgifter som är oförenliga med individens samvete eller patientsäkerheten.<sup>150</sup> Vinner barnmorskan i Europadomstolen blir det intressant att se vilken effekt, om någon, domen faktiskt kommer att ha för vårdpersonal med samvetsömma krav samt hur den svenska lagstiftaren ska gå tillväga avseende samvetsklausuler.

Fransson menar dock att AD's dom sannolikt kommer bestå om Europadomstolen tar upp fallet till prövning, och att det skulle kunna leda till ett mer sekulariserat arbetsliv där vissa minoriteter har svårt att få plats. Hon menar att arbetsledningsrätten inte är en absolut rättighet, utan den kan inskränkas genom lag och att så gjorts genom Diskrimineringslagens reglering om aktiva åtgärder.<sup>151</sup>

Slutligen menar Zillén, att för Sveriges del, behöver frågan om samvetsfrihet i vården avgöras av lagstiftaren och inte lämnas till den enskilde vårdgivaren. Då situationer kring

---

<sup>147</sup> Fahlbeck (2017–2018) *"Barnmorskedomen – Politiken vann, juridiken förlorade"*, s. 220ff; Prop 1974:70 s. 76f.

<sup>148</sup> Fahlbeck (2017–2018) a.a., s. 223.

<sup>149</sup> Fahlbeck (2017–2018) a.a., s. 225.

<sup>150</sup> Öster, Ulrika (2019), *Advokaten – tidskrift för Sveriges advokatsamfund*, "Tro - ett skäl att slippa arbetsuppgifter", Nr 1, 2019, årgång 85.

<sup>151</sup> Fransson (2018) a.a., s. 95f.

samvetsbetänkligheter och religiösa frågor fått en ökad aktualitet för sjukvårdspersonal efterfrågar hon en rimlig balans mellan motstående intressen för framtiden.<sup>152</sup>

### *Intresseavvägningen*

En inskränkning av forum externum får endast ske om det finns lagstöd och det är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. Enligt praxis är arbetsledningsrätten här att likställa med lagstöd.<sup>153</sup> En sådan inskränkning måste dessutom bedömas utifrån en intresseavvägning, vilket innebär en avvägning mellan allmänhetens intresse att begränsa rätten att manifesteras en tro ställt mot individens intresse att manifesteras sin tro.<sup>154</sup> Utifrån de fall vi analyserat ovan följer att en individs religionsfrihet ofta får ge vika för konkurrerande konventionsrättigheter i form av någon annans rätt till icke-diskriminering. Vidare kan utläsas av praxis att intressen som ges företräde är exempelvis tredje mans rätt till vård och patientsäkerheten.<sup>155</sup>

I likhet med att kravet på samband i vissa fall kan anses begränsa religionsfriheten kan det hävdas att det vid avvägningen ofta leder till att en individs konventionsskyddade intresse får ge vika för andras motstående intressen. Ur praxis följer således att en individs manifestation av hans eller hennes religion eller samvete inte får kränka eller diskriminera någon annans rättigheter, samt att tredje mans rätt till god och säker vård måste garanteras. Utifrån de fall vi studerat är det endast *Eweida* och *Bayatyan* som faktiskt har vunnit i domstol. I *Eweida*'s fall gick domstolen in och vägde både hennes rätt att ha en religion och att låta henne kommunicera detta till omvärlden. Det senare eftersom det i ett demokratiskt samhälle krävs att pluralism och mångfald tolereras och bibehålles. Hennes skäl vägdes mot arbetsgivarens önskan att visa upp en viss bild av företaget och i denna avvägning menade domstolen att låta *Eweida* bära sitt kors faktiskt inte innebar något verkligt intrång på någon annans intressen. Således fann domstolen i intresseavvägningen att, även om företagens önskan att visa upp en viss bild var fullt legitim, vägde hennes önskan att manifesteras sin religion tyngre.

I fallet *Bayatyan* stod intresset, att få vägra vara delaktig i situationer som gick emot hans religiösa övertygelse, mot Armeniens lagstadgade krav för samtliga medborgare att genomgå militärtjänstgöring. Nödvändigheten i statens krav ansågs dock inte tillräckligt stark av domstolen då Armenien redan höll på att stifta en lag, där samvetsvägrare kunde undantas från

---

<sup>152</sup> Zillén (2016) a.a., s. 321.

<sup>153</sup> Se avsnitt 2.1.1.

<sup>154</sup> Danelius (2015) a.a., s. 57f; Zillén (2016) a.a., s. 145; se avsnitt 2.1.1.

<sup>155</sup> Se avsnitt 4.1.2 och 5.2.

dessa situationer. Fallet hade möjligtvis fått ett annat utfall om en sådan lag inte var under utredning.

Intresseavvägningen utgör alltså en avgörande komponent huruvida en individ kan få skydd för sin religionsfrihet under EKMR. Till synes går domstolarna oftast på arbetsgivarens linje och väljer verksamhetsintresset såsom tyngre vägande skyddsintresse än individens.

### *Serious difficulties - Aktiva åtgärder*

I fallet med den engelska läraren bedömde Kommissionen att hans krav på ledighet innebar faktiska *serious difficulties* för skolan. Detta medförde att ett verksamhetsrelaterat hinder förelåg, och hans intresse att närvara vid fredagsbönen fick ge vika för verksamhetens fortsatta bedrivande. Principen om *serious difficulties*, menar vi, kan anses utgöra en yttre gräns för vilka anpassningar arbetsgivaren måste vidta enligt reglerna om aktiva åtgärder. Diskrimineringslagen föreskriver ett ansvar för arbetsgivaren att anpassa verksamheten genom bland annat justering av scheman, bevilja ledighet och individuellt anpassade arbetsuppgifter. I de aktiva åtgärdernas anda kan även ses ett ökande antal kollektivavtal, vilka innehåller regler som möjliggör för arbetstagare att vara lediga för religiösa behov och arbeta in den lediga tiden under andra tillfällen.<sup>156</sup>

Det finns dock en begränsning i hur långt arbetsgivaren behöver gå för att tillmötesgå sina anställdas krav och önskemål. De åtgärder som krävs av arbetsgivaren begränsas av företagets ekonomiska förutsättningar, storlek, geografisk placering och personalstyrkans sammansättning. En anställds krav att undantas från viss arbetsuppgift får inte gå ut över och påverka kollegorna negativt. Skulle dessutom kravet innebära *serious difficulties* för arbetsgivaren kan dennes verksamhetsintresse, och därmed arbetsledningsrätten, gå före individens, oavsett om arbetstagarens krav grundar sig i en mänsklig rättighet såsom religionsfrihet.<sup>157</sup>

### *Syfte och frågeställning*

Ur den undersökning vi gjort följer att det är verksamhetsintresset, i form av arbetsledningsrätten, som oftast väger tyngre än individens intresse att manifesteras sin religion. Skyddet för individen framstår i mångt och mycket som underordnat arbetsgivarens intresse

---

<sup>156</sup> Fahlbeck (2011) a.a., s. 250.

<sup>157</sup> Se avsnitt 4.2 och 2.2.3.

och arbetstagarens arbetskyldighet är långtgående. En individs religion får helt enkelt inte skydd om den diskriminerar någon annan. Att vägra arbete på grund av sin religion är, enligt praxis, inte tillåtet. Här går arbetsgivarens intresse före religionsfriheten. Avgörande faktorer vid avvägningen är, utöver individens religionsfrihet och arbetsgivarens verksamhetsintresse, tredje mans motstående skyddsintresse. Dock står det arbetsgivaren fritt, att genom individuella- och kollektivavtal samt aktiva åtgärder tillmötesgå arbetstagarens behov och önskemål och därigenom anpassa verksamheten.

## 6.1 AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Från vårt utgångsfall, en arbetsvägrande vårdare, kan vissa paralleller dras. Det finns bland annat likheter till fallen om den arbetsvägrande *äldreaktivaren* och *barnmorskan* som inte ville utföra aborter. Att kunna utföra samtliga arbetsuppgifter som krävs och faller inom den naturliga verksamheten ingår i arbetskyldigheten och en vägran att göra så kan utgöra saklig grund för uppsägning. Å andra sidan, om kommunen hade kunnat anpassa vårdarens arbetsuppgifter utan att det leder till *serious difficulties* och påverkar personalen och brukarna negativt är det en önskvärd lösning.

Vår undersökning visar tydligt att arbetsledningsrätten är stark, och i förhållandet till individens önskan att inte utföra vissa arbetsuppgifter på grund av sin religion, är det oftast arbetsgivarens verksamhetsintresse som ges förtur. Även om arbetsledningsrätten begränsas av diskrimineringslagstiftningen, och det inte längre står arbetsgivaren helt fritt att leda och fördela samt anställa och säga upp personal, så är arbetsgivarprerogativet fortfarande en stor del av svensk arbetsrätt. Principen om frivillighet och avtalsfrihet stärker ytterligare arbetsledningsrätten och arbetsgivarens position i förhållande till religionsfriheten.

Vår egen reflektion efter avslutat skrivande är att arbetsledningsrätten och verksamhetsintresset står sig starkare än vi trodde från början, men att vi samtidigt förstår varför det bedöms så av domstolarna. Om arbetstagare skulle kunna arbetsvägra på vilken religiöst- eller samvetsgrundad tro som helst hade troligtvis systemet utnyttjats och verksamhetens fortsatta bedrivande hade försvårats avsevärt för arbetsgivaren. Att arbetsvägra är inte tillåtet och kan således utgöra saklig grund för uppsägning, oavsett vilken grund det sker på.

Vad vi kan utläsa finns ett gemensamt synsätt i den doktrin vi använt oss av. Fahlbeck framstår som en klar förespråkare för ett starkare skydd av individens intressen. Zillén framstår som en mellanväg, med argument för att införandet av samvetsklausuler i vården är eftersträvansvärt så länge en balans mellan patientsäkerheten och arbetstagarens samvetsfrihet kan uppnås. Vidare verkar Fransson förespråka större krav på arbetsgivaren och betonar både möjligheten och skyldigheten som åligger denne att arbeta för ett inkluderande arbetsliv. Vi tolkar det som att de har en gemensam kritik mot Europadomstolens praxis och att de förespråkar ett starkare skydd för individernas religion- och samvetsfrihet inom arbetslivet.

Om vi hade haft möjlighet till vidare forskning inom arbetsrätt och religion, hade vi valt att göra en komparativ studie, för att se närmre på hur en samvetsklausul om rätt till vägran att medverka vid viss lagstadgad vård skulle se ut i Sverige jämfört med Norge. Eftersom Sverige är ett av få europeiska länder som valt att inte införa samvetsklausuler i nationell lagstiftning hade det varit intressant att undersöka hur patientsäkerheten skulle vägas mot samvetsfriheten och jämföra hur den norska lagstiftaren gått tillväga.

## **ABSTRACT**

An increased diversity in the work force has caused religious questions to become increasingly important and this may lead to a conflict between an individual's rights and demands and the employers' managerial prerogative. An employee's refusal to perform a duty, based on religious or conscientious beliefs, must then be weighed against the employer's managerial rights and other possible conflicting interests.

Freedom of religion and conscientious beliefs, as fundamental human rights, are protected under both international and national legislation. Whereas the individual's personal beliefs are absolute and inviolable, the actual manifestation can be restricted. Furthermore there is legislation that protects the individual from discrimination based on religion and conscience at work.

The purpose of this bachelor thesis is to examine whether an employee can refuse to perform certain assignments with regards to his or her religion and if it is the employer's managerial rights or the employee's freedom of religion that take precedence in the courts' balancing of interests. The analysis shows that the employer's and other external interests almost always supersede an individual's right to manifest his or her religion. Court practice shows that the employer's managerial rights are strong and a refusal to work may result in the termination of employment. Entering into employment may limit the individual's ability to manifest their religion and the employee can then choose to accept the limitation or voluntarily end the employment.

## KÄLLFÖRTECKNING

### Offentligt tryck:

*Sverige:*

Proposition 1974:70 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till abortlag, m. m.

Proposition 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering

Proposition 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering

SOU 2006:22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning

*Europarådet:*

Council of Europe, parliamentary Assembly, Religion and democracy, Recommendation 1396 (1999)

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., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Dijk, Pieter van, Hoof, Fried van, Rijn, Arjen van & Zwaak, Leo (red.), *Theory and practice of the European Convention on human rights*, Fifth edition, Intersentia, Cambridge, 2018

Enkvist, Victoria, *Religionsfrihetens rättsliga ramar*, Iustus, Diss. Uppsala: Uppsala universitet, Uppsala, 2013

Fahlbeck, Reinhold, *Bed och arbeta = Ora et labora: om religionsfrihet i arbetsliv och skola: juridik, samhälle, praktik*, 1. uppl, Liber, Malmö, 2011

Fahlbeck, Reinhold, "Religionsfrihet och mänskliga rättigheter", Stockholm, Juridisk Tidskrift, 2014/15 nr 1

Fahlbeck, Reinhold, *"Barnmorskedomen – Politiken vann, juridiken förlorade"*, Stockholm, Juridisk Tidskrift 2017/18 nr 1

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar, 2.*, [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2015

Fransson, Susanne, *"Tre domar – en studie av begränsningen av kvinnors rätt att manifesteras i religion i arbetslivet"*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 24, nr 1–2, sommar 2018

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt, 3.*, [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Göransson, Håkan Gabinus & Del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen: en lärobok*, Upplaga 1, Norstedts juridik, Stockholm, 2018

Göransson, Håkan Gabinus, *Diskrimineringslagen, 3.*, [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Femte upplagan, Iustus förlag, Uppsala, 2019

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, Elfte upplagan, Iusté, Uppsala, 2019

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar, 11.*, [rev.] uppl., Wolters Kluwer, Stockholm, 2016

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Femte upplagan, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Papadopoulou, Frantzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Upplaga 1, Wolters Kluwer, Stockholm, 2017

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget, Lunds universitet, Lund, 2004



Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2., [utök.] uppl., Iustus, Uppsala, 2003

Trolle Önnerfors, E. & Wenander, H., *Att skriva rätt: goda råd för att skriva uppsats i juridik*. (Andra upplagan), Norstedts Juridik, Stockholm, 2019

Zillén, Kavot, *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet: en rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad vägran och kravet på god vård*, Uppsala universitet, Juridiska institutionen, Diss. Uppsala: Uppsala universitet, 2016, Uppsala, 2016

Åman, Karin, *Grundläggande rättigheter och juridisk metod: RF 2 kap., Europakonventionen och EU:s stadga och deras tillämpning*, Andra upplagan, Norstedt Juridik, Stockholm, 2019

Öster, Ulrika (2019), Advokaten – tidskrift för Sveriges advokatsamfund, ”Tro - ett skäl att slippa arbetsuppgifter”, Nr 1, 2019, årgång 85.

### **Rättsfallsförteckning**

#### *Högsta domstolen*

NJA 2005:805

#### *Arbetsdomstolen*

AD 1967:22

AD 1929:29

AD 2005:21

AD 2017:23

AD 2017:49

#### *Europakommissionen*

Arrowsmith mot Storbritannien, mål 7050/75, Europakommissionen 12 oktober 1978

Ahmad mot Storbritannien, mål 8160/78, Europakommissionen 12 mars 1981

C mot Storbritannien, mål 10358/83, Europakommissionen 15 december 1983

Konttinen mot Finland, mål 24949/94, Europakommissionen 3 december 1996

Stedman mot Storbritannien, mål 29107/95, Europakommissionen 9 april 1997

*Europadomstolen*

Bayatyan mot Armenien mål 23459/03, Europadomstolen, 7 juli 2011

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

*EU-domstolen*

Case C-6/64 Costa v. E.N.E.L., dom 15 juli 1964.