

Bestämmer jag själv över mitt utseende på jobbet?

En analys av arbetsgivares möjlighet att bestämma över arbetstagares kläder och utseende på arbetsplatsen



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Sara Svensson & Emma Pernehill

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16, HT22

Antal ord exklusive fotnoter: 10 887

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Innehållsförteckning

Förkortningar	2
Sammanfattning	3
1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte och Frågeställning	5
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Metod och material	6
2. Arbetsgivarprerogativet	10
2.1 Arbetsledningsrätten	10
2.2 Arbetskyldigheten	12
2.3 Diskrimineringslagen som begränsning i arbetsledningsrätten	12
3. Utseendekrav och klädpolicy	14
3.1 Utseendekrav	14
3.1.1 Inledning	14
3.1.2 Utseendekrav i arbetslivet	14
3.1.3 Arbetskläder	17
3.2 Religion	18
3.2.1 Inledning	18
3.2.2 Religion på arbetsplatsen	19
3.2.3 Religion inom skolan	23
3.3 Jämställdhetsperspektivet	25
3.3.1 Inledning	25
3.3.2 Jämställdhet i praktiken	25
4. Analys	28
5. Slutsats	35
Abstract	37
Källförteckning	38

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
DS	Departementsserien
EKMR	Europarådets konvention om mänskliga rättigheter
EU	Europeiska unionen
FN	Förenta nationerna
ILO	International Labour Organisation
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform
SAF	Svenska Arbetsgivareförening
SLVFS	Livsmedelsverkets föreskrifter
SOSFS	Socialstyrelsens författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att undersöka hur stor möjlighet arbetsgivare på Sveriges arbetsplatser har att styra över sina anställdas utseenden i form av att uppställa utseendekrav samt klädkoder. Arbetsledningsrätten är långtgående i Sverige och ger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet i sin verksamhet som det behagar dem. Även om arbetsledningsrätten är genomgripande är den inte obegränsad. Det finns begränsningar i form av diskrimineringslagstiftning, behöriga myndigheters föreskrifter och regeringsformen som inskränker arbetsgivarens möjlighet att bestämma obehindrat över de anställdas utseenden. En arbetsgivare får inte bryta mot någon diskrimineringsgrund genom uppställande av sin policy. Exempelvis ska inte en man och en kvinna behöva förhålla sig till olika regler som arbetsgivaren uppställer, finns det regler som skiljer könen åt strider det mot diskrimineringsgrunden kön. I många verksamheter finns det regler och lagar gällande hur de anställda måste klä sig ur ett hygien- och/eller säkerhetsperspektiv som en arbetsgivare inte får avvika från. Detta inskränker ytterligare arbetsgivarens möjligheter att bestämma över hur de anställda ska klä sig. Slutligen finns det även begränsningar i regeringsformen som anger att alla invånare har en religionsfrihet samt en yttrandefrihet som ska lämnas okränkt. Genom rättspraxis har vi dock kommit fram till att dessa rättigheter kan begränsas om arbetsgivarens mål med inskränkningen anses vara tillräckligt motiverad och har ett berättigat syfte.

Nyckelord: diskriminering, arbetsledningsrätt, klädpolicy, utseendekrav, huvudduk, religiösa symboler, neutralitetspolicy

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Klädpolicy är något som många företag har, antingen uttryckligen i sina personalhandböcker eller som en del av den tysta kunskapen på företaget som förväntas anammas av arbetstagare. Arbetsgivares anledningar till regleringar av de anställdas kläder är varierande. Det kan handla om att arbetsgivare vill framställa sitt företag på ett visst sätt utåt, exempelvis upprätthålla en image. En annan anledning skulle kunna vara att det finns en funktion bakom de specifika kläderna, exempelvis säkerhets- eller hygienaspekter. Många företag har uniformer som outtalat riktar sig till ett specifikt kön, exempelvis att de anställda får välja mellan kjol, byxor och klänning. Dessa regleringar kan bli problematiska, speciellt om arbetsgivaren uttryckligen säger att kjol är för kvinnor och byxor är avsedda för män. I dessa sammanhang görs skillnad mellan könen och det kan komma att bli en fråga om diskriminering eftersom kön är en del av diskrimineringsgrunderna. I Sverige har vi en diskrimineringslagstiftning (DL) som behandlar sju grunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och främja allas lika möjligheter och rättigheter oavsett nämnd diskrimineringsgrund.¹

Företaget Norwegian är ett flygbolag som enligt ett pressmeddelande år 2022 hade över 4000 anställda. Vid varje nyanställning ger Norwegian ut en personalhandbok som strikt reglerar hur de anställda får se ut samt vilka uniformer som flygbolaget kräver att de anställda har på sig. Bland det som regleras av företaget ingår frisyrier, smink, synliga tatueringar, smycken samt uniform. Norwegian gör tydliga skillnader på hur män i förhållande till kvinnor får lov att se ut. Ett krav som företaget ställer är att kvinnor ska bära klackskor och att män inte får ha en sula som är under 2 centimeter. Norwegian's kommunikationschef Charlotte Holmbergh Jacobsson, säger till SVT Nyheter i en intervju att det stämmer att de har olika uniformsregler för män och kvinnor. Det försvaras med att hon säger att det är vanligt bland flygbolag och att inga klagomål har uppkommit internt. På flygbolaget SAS rekommenderas även de anställda att använda klackskor av ergonomiska skäl enligt kommunikationschefen, Freja Annamatz på

¹1 kap. 1 § Diskrimineringslag (SFS 2008:567).

SVT Nyheter.² Detta sätt att kontrollera personalens utseende tycker vi är en orimlig åtgärd som skulle kunna vara ett övertramp vilket strider mot diskrimineringslagen.

I Sverige har arbetsgivare en genomgripande arbetsledningsrätt som ger arbetsgivare möjlighet att fritt leda och fördela arbetet.³ Trots detta finns det inskränkningar på arbetsledningsrätten genom exempelvis diskrimineringslagen som kan begränsa arbetsgivare på olika sätt. En uppmärksam händelse under sommaren 2022 som fick oss att förstå hur omfattande arbetsledningsrätten är, var Skånetrafikens klädpolicy om hur arbetstagare får klä sig på arbetsplatsen. På hemsidan kan det utläsas att det som godkänns som klädsel nedtill är byxor samt kjol. Det står uttryckligen att shorts inte är tillåtet och detta ledde till protester bland de anställda av manligt kön.⁴ Detta väckte ett stort intresse hos oss och en vilja att undersöka vilka ramar och möjligheter arbetsgivare har att ställa krav på arbetstagarens utseende samt kläder på arbetsplatsen. Har Skånetrafiken rätten på sin sida när de förbjuder användandet av shorts?

1.2 Syfte och Frågeställning

Syftet med denna uppsatsen är att utreda och analysera vilka krav en arbetsgivare kan ställa på en arbetstagare gällande klädsel, utseende och om det för göras skillnad på kön i kraven. Syftet kommer även tydliggöra i vilken mån arbetsgivare kan kontrollera arbetstagarnas klädsel utan att komma i konflikt med religionsfriheten samt diskrimineringslagstiftningen. För att kunna göra detta måste vi klargöra i vilken utsträckning arbetsgivare har befogenhet att besluta om utseendekrav eller klädkoder för sina anställda och vilka begränsningar som återfinns i de etablerade rättskällorna. Vi kommer även att behöva utreda hur regleringarna och begränsningarna ser ut utifrån ett mångfaldsperspektiv. För att göra detta kommer vi behöva analysera om det är möjligt för en arbetsgivare att ha en könsuppdelad klädpolicy och om arbetsgivare kan göra begränsningar i form av religiös klädsel. Detta har resulterat i följande frågeställningar som vi vill besvara:

- *Vilka rättsliga begränsningar har arbetsgivaren att beakta vid utformning av klädpolicy och utseendekrav?*

² Lönnroth, Alexandra. SVT. *Kvinnliga anställda på Norwegian tvingas ha smink – efter nya bestämmelser*. 2019.

<https://www.svt.se/nyheter/utrikes/kvinnligt-anstallda-pa-norwegian-tvingas-ha-smink-efter-nya-bestammelser>

³ Gabinus Göransson, Håkan och Garpe, Bengt. *Arbetsrätten - En introduktion*, 7:e upplagan, Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2016. s.37.

⁴ Skånetrafiken. *Uniform och accessoarer*.

<https://skanetraffiken.varumarkesmanual.se/sv/fordon-och-trafik/uniform-och-accessoarer>

➤ *Hur kan sådana begränsningar tolkas utifrån ett mångfaldsperspektiv?*

1.3 Avgränsningar

Utseendekrav är ett centralt begrepp i uppsatsen som vi behandlar återkommande. Vad som innefattas i utseendekrav är bland annat kläder, frisyrier, hårfärg, längd, storlek, tatueringar, piercingar, smink samt klädpolicy som bestäms av arbetsgivare. Med andra ord, alla krav som kan ställas på en anställds yttre. Urvalet av rättspraxis begränsas till de fall som rör religionsfrihet samt diskriminering på grund av kön eller religion. Följaktligen kommer inte andra diskrimineringsgrunder tas i beaktning eller analyseras djupare. Vi berör många rättsfall som handlar om religiös klädsel. I största mån berör rättspraxisen rätten att få bära huvudduk på arbetsplatser samt inom skolverksamhet. Genomgående i uppsatsen kommer begreppet huvudduk att användas för att beskriva all sorts religiös klädsel som används för att täcka hår samt i vissa fall ansikte, exempelvis slöja, burka och niqab.

Vi kommer att avgränsa oss från att ta upp offentliga yrken som ställer krav på uniformer, så kallade uniformsyrken, exempelvis räddningstjänst, försvarsmakt, polis, tullverk samt kustbevakning. Det finns andra arbeten som har en tydlig klädkod som också innefattar att de anställda har "uniform" på sig, exempelvis inom flygbranschen samt sjukvården och dessa yrken kommer att behandlas i uppsatsen.

Material från Europeiska unionen (EU) har många beståndsdelar och vi är medvetna om att detta område är väldigt stort och därav har vi begränsat oss till det material som är mest väsentligt inom området. Vi använder oss av praxis från Europeiska unionens domstol (EU-domstolen) och Europadomstolen. Vi har använt oss av de EU-direktiv samt de delar av Europarådets konvention om mänskliga rättigheter (EKMR) som är av relevans utifrån frågeställningarna i uppsatsen. Vi kommer vidare inte behandla Förenta nationernas (FN) organ som exempelvis International Labour Organisation (ILO). Även om det finns relevanta konventioner, exempelvis konvention nummer 11 i ILO, har vi bedömt att det inte kommer att förändra utfallet i vår uppsats.

1.4 Metod och material

För att besvara rättsfrågorna kommer den traditionella rättsdogmatiska metoden användas i uppsatsen, en tolkning och rationalisering av gällande rätt. Vi kommer att förklara hur vissa

rättsregler ska eller kan uppfattas i ett visst sammanhang.⁵ Därefter kommer vi att påpeka var lagstiftningen är diffus eller var den till och med enligt oss brister. Vi kommer även att påpeka vilka ytterligare regleringar som önskas av oss för att få en djupare förståelse kring rättsläget. Detta innebär att vi även kommer att få en tydligare uppfattning om när en arbetsgivare faktiskt gör övertramp på lagstiftning eller när arbetsgivare agerar inom arbetsledningsrätten. En noggrann undersökning och analysering av de traditionella rättskällorna kommer att hanteras genom nationell lagstiftning, EU-rätt, Europarätt i form av EKMR, förarbeten, doktrin, sedvänja samt internationell och nationell rättspraxis. Genom denna bearbetning av rättskällorna i uppsatsen kommer det att ge läsaren en heltäckande illustration av rättsläget samt av de rättsfrågor som uppsatsen ämnar att besvara.⁶ Rättskällorna kommer inte att tolkas och analyseras enskilt eftersom den sammantagna helheten behövs för att utreda rättsläget.⁷

Uppsatsen kommer att behandla internationell rätt då lagstiftningen och rättskällorna har en stor betydelse för hur domstolen i Sverige behandlar frågan. De förhandsavgöranden från EU-domstolen som kommer att behandlas är rättsfall som behandlar frågor gällande om det är tillåtet eller inte att bära huvudduk på arbetsplatsen samt ett diskrimineringsfall. Det är relevant att se hur det är tänkt att domstolarna ska tolka specifika bestämmelser eftersom det är av största vikt för Sveriges bedömningar i liknande fall. Ett förhandsavgörande betyder att EU-domstolen svarar på tolkningsfrågor som nationella domstolar är osäkra på, detta ger ytterligare vägledning för oss att kunna besvara uppsatsens rättsfrågor⁸.

Våra frågeställningar ställer krav på att vi måste behandla internationell rätt, dels för att Sverige är bunden av EKMR, men också för att uppsatsens ämne inte kan förstås fullt ut om inte EKMR beaktas. Genom EKMR och Europadomstolens rättspraxis kan vi förstå de negativa fri- och rättigheterna som vägleder oss till att utreda i vilken utsträckning individer kan begränsas i sin religion eller slippa utsättas för religiösa påtryckningar⁹. Inom nationell rätt kommer förarbeten samt lagstiftning att användas för att skapa tydliga ramar för att förstå hur långt arbetsledningsrätten sträcker sig. Vad gäller utseendekrav utifrån det religiösa

⁵ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*, 2:a upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 26.

⁶ Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik, 2007. s. 66.

⁷ Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*, 2:a upplagan. Uppsala: Iustus Förlag, 2003. s. 46-50.

⁸ Hettne, Jörgen och Otken, Eriksson, Ida. *EU-rättslig metod*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2011. s. 285.

⁹ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*, 2:a upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 101. Se även: Europadomstolens avgörande Dahlab mot Schweiz (42393/98) samt Europadomstolens avgörande Leyla Sahin mot Turkiet (44774/98).

perspektivet kommer EKMR, diskrimineringslagen samt regeringsformen (RF) att användas som de primära rättskällorna. Vi kommer även att använda oss av EU-stadgan för att förklara den icke-diskriminerande norm som finns i svensk lagstiftning samt arbetsgivarens näringsfrihet. Sverige har ratificerat EU-stadgan och är därmed bundna att förhålla sig till den¹⁰.

Doktrin kommer tillföra en bredare bild av rättsläget eftersom vi vill få en djupare inblick i experters tankar och åsikter på området. Doktrin blir ett komplement till de andra rättskällorna.¹¹ För att fördjupa våra kunskaper om gällande rätt kring våra frågeställningar ger den rättsdogmatiska metoden oss möjlighet att även behandla vetenskapliga artiklar samt annan relevant doktrin för att komma fram till svar på uppsatsen frågeställningar.¹² Eftersom materialet på detta område är bristfälligt har doktrin hjälpt oss att få en djupare förståelse som möjliggör svar på uppsatsens frågeställningar. Urvalet av rättspraxis har behandlats utifrån tongivande doktrin på området samt utifrån vad som har blivit hänvisat till i annan praxis. Rättspraxis är tänkt att ge läsaren förståelse kring hur lagarna faktiskt tolkas i nutid både från ett nationellt samt internationellt perspektiv. Rättspraxis från EU-domstolen bidrar till vägledning samt tolkning av rättstillämpningen på området¹³.

Rättspraxis om utseendekrav, mångfald och jämställdhet är begränsat både inom internationell och nationell rätt. Detta har medfört att det blir svårare för oss att utreda hur bestämmelserna är tänkta att tolkas. I ett försök att hantera detta kommer vi att använda oss av hypotetiska exempel för att ge utrymme till diskussion som går att koppla till arbetslivet och även för att konkretisera i vilka fall som vi tycker att de nuvarande rättspraxisen brister. Vi använder oss även av verkliga exempel där vi får ta del av företags klädkoder vilka kan hamna i konflikt med lagstiftning. En deskriptiv argumentation har till viss del använts i uppsatsen vilket innebär att vi har beskrivit materialet innan vi har analyseras det.¹⁴ För oss är rättsdogmatiken den bäst lämpade metoden eftersom den används för att tolka och analysera rättskällornas tillämpning vilket krävs av oss för att kunna diskutera fram ett svar på uppsatsens frågeställningar.¹⁵

¹⁰ Marzocchi, Ottavio. Europaparlamentet. *Värdena i artikel 2 i EU-fördraget och skyddet av dem i EU*. 2022. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/146/stadgan-om-de-grundläggande-rattigheterna>

¹¹ Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*. 4:e upplagan. Norstedts juridik AB. Stockholm, 2018. s. 44.

¹² Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*, 6:e upplagan. Iusté Aktiebolag, 2010. s. 26 f.

¹³ Hettne, Jörgen och Otken, Eriksson, Ida. *EU-rättslig metod*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2011. s. 49.

¹⁴ Bogdan, Michael. *Komparativ rättskunskap*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2003. s. 28.

¹⁵ Pezcenik, Aleksander. *Juridikens allmänna läror*, Stockholm: Svensk Juristidning, 2005. s. 249-250.

Vi kommer att tillämpa EU-rättslig metod som ett behandlingssätt för att ta itu med EU-rättsliga källor och för att förstå hur källorna ska tolkas samt tillämpas i ett svenskt sammanhang¹⁶. Även om bestämmelser återspeglas genom nationell lagstiftning måste vi beakta den juridiska metoden som växt fram genom EU-domstolen.¹⁷ På grund av rättskällornas hierarki kommer vi att benämna EU-rätten och dess bakomliggande syfte eftersom det finns praxis kring våra frågeställningar på EU-nivå.¹⁸ Den EU-rättsliga tolkningsmetoden ska uppfylla tre olika syften, den är tänkt att främja en regels egentliga syfte och hur det ska eftersträvas, motverka ordagrann tolkning och även fylla ut tänkbara tomrum i rätten. Det finns enligt oss ett gap på området och detta är ytterligare en anledning till att vi använder oss av hypotetiska exempel. Slutgiltiga regeltexter är ofta resultat av medlemsstaters kompromisser av diverse intressen.¹⁹

¹⁶ Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*, 2:a upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2018, s. 109.

¹⁷ Hettne, Jörgen och Otken, Eriksson, Ida. *EU-rättslig metod*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s. 34-36.

¹⁸ Hettne, Jörgen och Otken, Eriksson, Ida. *EU-rättslig metod*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s. 23.

¹⁹ Hettne, Jörgen och Otken, Eriksson, Ida. *EU-rättslig metod*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s. 168.

2. Arbetsgivarprerogativet

2.1 Arbetsledningsrätten

År 1906 slöts det första avtalet mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen i Sverige (LO) som kom att kallas för decemberkompromissen. I avtalet ville SAF och LO slå fast att en arbetsgivare själv skulle få avgöra vem de vill anställa och vad för kvalifikationer som denna personen behöver besitta. Precis som detta skulle anses självklart, skulle det anses självklart att varje arbetstagare själv fick bestämma vem den vill utföra arbete för. Det som bestämdes i detta avtal har kommit att kallas § 32-befogenheterna. Denna arbetsledningsrätt bekräftades med en rad domar från Arbetsdomstolen (AD) som uppkom under början på 1930-talet efter Arbetsdomstolens tillkomst. Arbetsdomstolen ställde sig i domarna på arbetsgivarens sida och bekräftade deras långtgående arbetsledningsrätt. All arbetsrättslig reglering som har tillkommit efter detta har haft som uppgift att inskränka på arbetsgivarprerogativet.²⁰

Arbetsledningsrätten gäller oavsett om det avtalats om eller inte. Arbetsledningsrätten finns som en dold klausul i alla kollektivavtal.²¹ I propositionen med förslag till arbetsrättsreform anges att tillämpningsområdet på § 32-befogenheterna är frågor som hamnar under begreppet arbetets ledning och fördelning. Hit hänvisas alla frågor som rör arbetstagarnas arbetsuppgifter och hur de ska utföras.²² God sed på arbetsmarknaden påverkar arbetsledningsrätten på det sätt att den måste följas i alla beslut som tas. Att beakta god sed och lag är en grundläggande förutsättning för att arbetsledningsrätten ska fungera.²³ God sed innebär bland annat att arbetsgivare inte ska gå utanför ramen för praktiserat beteende som förhåller sig till moral och etik.²⁴ Detta innebär att arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet är stark och gäller i den mån ingen annan reglering inskränker. Med detta som bakgrund kan det rimligen tänkas att en arbetsgivare själv har rätt att bestämma vilka krav på utseenden, kläder och annan uniform som ska ställas på arbetsplatsen. Denna möjlighet inskränks dock numera med flera lagar och bestämmelser.

²⁰ Glavå, Hansson. *Arbetsrätt*. 4:e upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2020. s.26.

²¹ Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk Arbetsrätt*, 3:e upplagan. Lund: Liber-Hermods AB, 1994. s. 208.

²² Prop. 1975/76:105 bilaga. 1 s. 383.

²³ AD 2013 nr 19.

²⁴ DS 2001:6 s. 41.

AD 2013 nr 29 handlar om en arbetstagarare som arbetar i en underklädesaffär. Hon har blivit beordrad att ha en namnskylt på sig som anger hennes bh-storlek. En skylt som kan anses likställas vid ett uniformskrav. Bolaget motiverar att bh-storleken ska anges eftersom det endast är en saklig uppgift som kan hjälpa kunderna att se de olika storlekarna. Arbetsdomstolen anser inte att detta är ett arbetsledningsbeslut som är tillräckligt sakligt motiverat för att vara tillåtet då det bryter mot diskrimineringslagen. Arbetsgivarparten yrkade på att det endast handlade om en saklig uppgift som arbetsgivaren ansåg att de rimligen skulle få ställa som krav. Arbetsdomstolen menade dock att kvinnan inte ska behöva vara tvingad till att bära denna skylt även om arbetet avser att sälja bysthallare. Arbetsdomstolen anser vidare att beslutet att be arbetstagararen ange sin bh-storlek på skylten är kränkande och har ett samband med att hon är kvinna och bryter därför mot kön som diskrimineringsgrund. Arbetsdomstolen kom fram till att bolaget hade brutit mot 2 kap 1 § DL och pliktade dem till att betala diskrimineringsersättning till arbetstagararen för kränkningen.²⁵ Det centrala fokuset i fallet handlar om att arbetsgivaren kränker kvinnans värdighet och att detta strider mot diskrimineringslagen samt mot god sed på arbetsmarknaden. I vissa fall ställer arbetsgivare krav som vi anser bryter mot den personliga integriteten likt detta fallet. Integritetsaspekten går att koppla till de ingående kraven som arbetsgivare ställer på de anställda. Handlar det exempelvis om att kvinnor i en underklädesbutik ska ha en djup uringning kan det leda till trakasserier som är sexistiska och detta är integritetskränkande, likt att bära en skylt med sin bh-storlek som anses vara en privat ensak.

Vad som kan uttolkas i AD 2013 nr 29 är att arbetsgivare har rätt att leda arbetet. Skulle dock sättet att leda arbetet på bryta mot diskrimineringslagen samt att beslutet inte är tillräckligt sakligt grundat, är det inte längre arbetsgivarens arbetsledningsrätt som står högst. Vissa inskränkningar kan klassas som åtgärder vilka inte kan anses nödvändiga med hänsyn till syftets ändamål. Det måste då ske en intresseavvägning. Intresseavvägningen kan handla om att samhällets krav ställs mot personens rätt till den personliga integritet. Det ska alltså finnas en rimlig proportion mellan medel och mål²⁶.

Det finns begränsningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt. I propositionen med förslag till arbetsrättsreform anges de områden som inte anses gå under arbetsledningsrätten och som de

²⁵ AD 2013 nr 29.

²⁶ Källström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*. 5:e upplagan. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2019. s.74.

vill att arbetstagarna ska få ha inflytande över. Det är “frågor som direkt gäller arbetsgivarens och de enskilda arbetstagarnas avtalsprestationer dem emellan. D.v.s. frågor som lön, och annan ersättning för arbetet, arbetstidens längd m.m.”²⁷. Från detta citat framgår ingen koppling till frågor som rör utseende, det kan därmed med en e contrario tolkning, det vill säga en motsatsvis tolkning, antas ingå under arbetsledningsrätten. Dock står det m.m. i citatet vilket innebär att det är av uppräknande karaktär och därmed inte uttömmande i ett rättsligt perspektiv. Vi kan därför inte med säkerhet säga att detta innebär att utseenderelaterade frågor ska tolkas som att det ingår inom arbetsledningsrätten. Detta eftersom det finns väldigt lite praxis och material på området som framför exakt hur denna proposition ska tolkas. Vi tycker dock att de “situationer” som nämns ovan är av en karaktär som kan tolkas som omständigheter direkt rörande arbetet och inte de anställdas utseenden.

2.2 Arbetsskyldigheten

Som anställd hos en arbetsgivare har arbetstagare en huvudsaklig uppgift och den består av att utföra arbete. Poängen med ett anställningsavtal är att arbetstagare ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande. Vad för slags arbete som ska utföras och vad arbetstagare får för ersättning för arbetet regleras i anställningsavtalet. Det har emellertid ansetts att arbetsskyldigheten sträcker sig längre än till enbart de förhållanden som har reglerats i anställningsavtalet. Med stöd av arbetsledningsrätten har arbetsgivare rätt att fördela sin arbetskraft som denne behagar.²⁸ Subordination är det begrepp som används i relation till anställningsförhållandet som samarbetsform. Subordination innebär att arbetstagaren är undergiven arbetsgivaren och dennes rätt att leda arbetet. Skulle det saknas begränsningar i arbetsledningsrätten är det som huvudregel arbetsgivaren som innehar beslutsmakten.²⁹

2.3 Diskrimineringslagen som begränsning i arbetsledningsrätten

Icke-diskriminering är en norm inom internationell rätt som betraktas som så väsentlig att den är av tvingande art och inte kan avtalas bort.³⁰ Förbud mot diskriminering i Sverige har tillkommit som en princip genom diskrimineringslagen.³¹ Enligt 1 kap. 3 § är DL tvingande

²⁷ Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 384.

²⁸ Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 4:e upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2020. s.433.

²⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet - Inledning till den individuella arbetsrätten*. 5:e upplagan. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2019. s.72.

³⁰ Artikel 14 Europarådets konvention om mänskliga rättigheter. Se även: art 7 FN-stadgan.

³¹ Diskrimineringslagen (SFS: 2008:567).

för alla, inkluderat de parter som slutit kollektivavtal och diskrimineringslagen kan inte avtalas bort med kollektivavtal eller annat avtal.³²

Lagens ändamål är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter i relation till diskrimineringsgrunderna som nämnts i bakgrunden.³³ Vidare i 5 kap 1 § DL framgår det på vilka grunder förbud mot diskriminering råder. Det framgår av 1 kap. 4 § punkt 1-6 DL att det är förbjudet att diskriminera en individ direkt samt indirekt. Med indirekt diskriminering menas krav som framställs som neutrala men som får skilda följder för olika individer³⁴. Det är även förbjudet att diskriminera en person genom bristande tillgänglighet, trakassera eller sexuellt trakassera en person, samt ge ut instruktioner med avsikt att diskriminera någon. Enligt 2 kap 1 § DL får arbetsgivaren varken diskriminera arbetstagare eller arbetssökande. Det finns undantagsregler för detta som återfinns i 2 kap 2 § DL.

³² Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 3:e upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2021. s. 66. Se även: Proposition 2007/08:95 s. 415.

³³ 1 kap. 1 § Diskrimineringslagen (SFS: 2008:567).

³⁴ 1 kap. 4 § 2 p Diskrimineringslagen (SFS: 2008:567).

3. Utseendekrav och klädpolicy

Detta kapitel kommer att behandla möjligheterna arbetsgivare har att ställa krav gällande klädkoder på arbetsplatser samt utseendekrav på sina anställda. Kapitlet kommer även att beröra samspelet mellan den negativa samt positiva religionsfriheten och därigenom vilka möjligheter arbetsgivare har att bestämma över hur arbetstagare får uttrycka sin religion genom klädsel och/eller utseende på arbetsplatser.

3.1 Utseendekrav

3.1.1 Inledning

I vår samtid betonas och hedras det individuella uttrycket både när det kommer till kläder och utseende. Detta faktum kan skapa konflikt mellan en arbetstagares vilja att sticka ut från mängden och arbetsgivarens önskan om samstämmighet. Klädkoder samt utseendekrav på arbetsplatser är ett vanligt fenomen. Arbeten är av olika natur och kräver varierande utseenden och kläder av olika anledningar, exempelvis ur ett hygienperspektiv, att vara representativ, tillhörande av ett speciellt arbetslag, utgöra ett visst varumärke eller öka den affärsmässiga bilden.

3.1.2 Utseendekrav i arbetslivet

Det finns en schweizisk bank vid namn UBS som har en 43 sidor lång manual gällande klädkoder. Det finns enligt oss extrema exempel ur manualen som innefattar att männen skall vara nyrakade och ha kalsonger av hög kvalitet. Kvinnor måste ha en nedtonad sminkning och en kvinna får inte heller ha en utväxt om hon färgar håret. Reglerna på de svenska arbetsplatserna är oftast inte lika omfattande. I flera branscher finns det lagar som alla måste följa, exempelvis inom vård- och restaurangbranschen och inom många branscher är det fritt för arbetsgivaren att ställa upp regelverk för hur deras anställda ska se ut. I de branscher där arbetsgivare har möjlighet att fritt bestämma över kläder och utseenden, återfinns de hårdaste regleringarna inom yrken där arbetstagarna har direkt kontakt med kunder.³⁵

En grundprincip i alla anställningsavtal är att arbetsgivare och arbetstagare har en delad lojalitet. Kravet på lojalitet är inget som behöver avtalas om utan det ingår som helhet i

³⁵ Flood, Linda. *Arbetet, När arbetsgivaren bestämmer över din kropp*. 2015.
<https://arbetet.se/2015/05/22/nar-arbetsgivaren-bestammer-over-din-kropp/>

anställningsavtalet.³⁶ Det innebär att om en arbetstagare bryter mot lojalitetsprincipen bryter den anställde även mot anställningsavtalet. Finns det klara direktiv vad gäller utseende eller klädsel kan det troligtvis bidra till att tvister på jobbet kan undvikas. Finns det ett motiverat syfte med tydliga skrifter kring policyn kan en arbetstagare enklare förstå varför arbetsgivaren ställer vissa krav på arbetstagarnas klädsel samt utseende. Vi tror att detta hade skapat förutsättningar som kan leda till att arbetstagare hade blivit mer benägna till att följa utseendekrav eller en klädpolicy.

Genom en e contrario tolkning av diskrimineringslagen är det tillåtet att diskriminera på alla grunder som inte står som otillåtna i lagen. När det kommer till ett krav på ett speciellt utseende är lagen diffus. Söker arbetsgivare en person med god fysik är det i de flesta fall möjligt att välja bort en överviktig person om arbetsgivaren inte klassar det som god fysik. Den svenska lagstiftningen är uppbyggd på markanta diskrimineringsgrunder gällande vilka grunder en arbetstagare kan bli diskriminerad på³⁷. Eftersom diskrimineringsgrunderna i lagstiftningen är snäva har arbetsgivare stora möjligheter att enligt oss i praktiken diskriminera, men komma undan med det eftersom det inte är en diskrimineringsgrund i lagens mening.

Ett fall som har syftet att klargöra om en persons storlek kan utgöra en diskrimineringsgrund är Mål C-354/13 som togs upp i EU-domstolen. I målet ville Danmark ha ett förhandsavgörande enligt artikel 267 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, för att få reda på om fetma är en otillåten diskrimineringsgrund. Målet handlar om en tvist angående på vilken grund Kaltofts anställning avslutats. Kaltoft hävdade att han blev uppsagd på grund av hans fetma. EU-domstolen utredde om fetma kunde utgöra en sjukdom och om det utgjorde en diskrimineringsgrund. I EU-domstolen kom de fram till att fetma inte utgör en diskrimineringsgrund enligt direktiv 2000/78/EG. Direktiv 2000/78/EG handlar om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet. Detta innebär att domstolen inte kan tillämpa direktiv 2000/78/EG som ett förbud mot att diskriminera personer på grund av deras fetma. Dock kan fetma klassas som ett funktionshinder om rekvisiten är uppfyllda. Domstolen lämnade över bedömningen till nationella domstolen om fetma utgör funktionshinder i de enskilda nationella målen.³⁸ I Sverige har personer med kraftig övervikt

³⁶ Humlin, Milton, Persson. *Förhandlarboken: Förhandlingar i arbetslivet*. 6:e upplagan. Norstedts Juridik, 2015. s.122.

³⁷ Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*, 3:e upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2015. s. 56.

³⁸ EU-domstolens Mål C-354/13, Kaltoft [EU:C:2014:2463].

83% lägre trolighet att bli erbjudna ett jobb än arbetssökande som anses ha normalvikt.³⁹ Detta tycker vi speglar en utbredd diskriminering i samhället som visar att utseende spelar otroligt stor roll i en anställningsprocess. Detta anser vi är motsägelsefullt när diskrimineringslagens syfte är att främja allas lika rättigheter.

Arbetssökandes utseende kan vara av största vikt för möjligheten att få vissa jobb eller inte. Det spelar ofta roll om den arbetssökande framstår som "hel och ren" eller "snygg och prydlig" rent normativt. Det som avgör om en individ får jobbet eller inte kan handla om arbetsgivarens personliga åsikter eller smak gällande hur den arbetssökande ser ut. Utseendet har möjligen inte samma betydelse om arbetstagaren ska arbeta inne på en industri bakom stängda dörrar jämfört med om arbetstagaren ska arbeta som försäljare och göra kundbesök dagligen. Det kan ifrågasättas om det är rimligt att arbetsgivare kan bestämma om arbetssökande får jobbet eller inte på grund av vikt, utseende, längd, smink eller liknande yttre preferenser. Det är i dessa sammanhang det blir intressant att fundera över om personen verkligen är sämre lämpad för arbetsuppgifterna eller om det bara är på grund av arbetsgivarens preferenser gällande utseende som personen får eller inte får jobbet.

Vad gäller klädpolicy finns det få rättsfall att tillgå. Därmed finns det inga tydliga riktlinjer för i vilken utsträckning arbetsgivare har för möjlighet att uppställa krav på att arbetstagare ska anpassa sitt utseende. Det finns ett rättsfall, AD 1977 nr 92, som i grunden handlar om en visstidsanställnings längd, där bolaget hävdar att anställningen var bestämd till två dagar medan musikerna i fallet hävdar att den var bestämd till en månad. Det intressanta i målet är att bolaget hävdar att anställningen kunde varat längre om musikernas uppträdande, klädsel samt allmänna beteende hade hållit högre standard. Bolaget hävdar, med detta som grund, att det fanns fog för ett avskedande av musikerna. Avskedande får endast komma till stånd enligt 18 § första stycket lag om anställningsskydd (LAS) om en arbetstagare grovt åsidosatt sina åligganden gentemot arbetsgivaren. Trion påstod att de hade haft en enhetlig klädsel som kunde jämföras med liknande orkestrar samt att några tidigare klagomål från andra restauranger aldrig hade framförts. Arbetsdomstolen dömde till musikernas fördel och ansåg att anställningens längd var bestämd till en månad. Detta leder fram till frågan om bolaget hade rätt att avskeda trion. Domstolen ansåg att bolaget saknade fog för avsked eftersom

³⁹ Eriksson, Johansson och Langenskiöld, *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*. 2012, s. 14-19.
<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2012/r-12-13-Vad-ar-ratt-profil-for-att-att-fa-ett-jobb.pdf>

ingen av de omständigheter bolaget fört fram ovan kunde räknas som att musikerna hade grovt åsidosatt sina åligganden. Det vill säga att arbetsgivaren påstår att klädseln inte var tillräckligt bra var ingen omständighet som kunde motiveras med avsked.⁴⁰

AD 1977 nr 92 handlar om mer än bara arbetstagarnas klädsel. Trots detta kan slutsatsen dras att arbetsgivare inte har rätt att avskeda arbetstagare enbart på klädsel som inte lever upp till arbetsgivarens krav. Det går dock inte att dra en generell slutsats att en arbetsgivare aldrig kan avskeda arbetstagare som väljer att aktivt bryta mot en klädkod. Hade det exempelvis handlat om en arbetstagare som grovt brutit mot klädkoden, genom att uttrycka sig på ett opassande sätt tillsammans med klädseln hade det möjligtvis kunnat vara fog för avsked. Om exempelvis en anställd kommit till arbetet med en tröja som uttrycker hat mot en specifik folkgrupp, då hade avsked eventuellt varit aktuellt om det räknas som att personen grovt åsidosätter sina åligganden gentemot arbetsgivaren.

3.1.3 Arbetskläder

Arbetsgivare har en skyldighet att vidta åtgärder för att motverka personlig ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen.⁴¹ Bestämmelser om skyddskläder finns reglerat i 2 kap 7 § arbetsmiljölagen (AML). Det finns en lagstadgad förpliktelse för arbetsgivare att betala och tillhandahålla skyddskläder samt skyddsutrustning som krävs för att undvika olyckor på arbetsplatsen och arbetstagare har en skyldighet att använda de försedda skyddskläderna.⁴² Eftersom detta är en lagstadgad skyldighet kan arbetsgivaren inte bestämma om andra kläder än dessa, vilket begränsar arbetsledningsrätten. Vad som kan tolkas som skyddsutrustning specificeras i prop. 1976/77:149, all klädsel eller utrustning som är lämpligt för att undvika risk för ohälsa.⁴³ Detta kan handla om exempelvis skydd mot skador från farliga ämnen såsom, syra, glöd eller liknande.⁴⁴

Vårdpersonal har skyldighet att använda skyddskläder med hänsyn till patientens hälsa enligt Socialstyrelsens föreskrift. Föreskriften behandlar regler gällande hygien, exempelvis att ärmarna på överkroppen ska sluta ovanför armbågen, att arbetskläderna ska bytas dagligen och att naglarna ska vara korta och fria från konstgjorda ämnen.⁴⁵ I AD 2017 nr 65 bestred

⁴⁰ AD 1977 nr 92.

⁴¹ Proposition 1976/77:149. s. 2.

⁴² 2 kap. 7 § Arbetsmiljölagen (SFS: 1977:1160).

⁴³ Proposition 1976/77:149. s. 238.

⁴⁴ Ericsson, Bo. *Arbetsmiljölagen - med kommentar*, 15:e upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2019. s.59.

⁴⁵ SOSFS 2015:10 Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg.

Folktandvården påståendet om att de gjort sig skyldiga till indirekt diskriminering. Målet handlade om att tandvården beslutat om att engångsärmar vid patientnära arbete skulle vara otillåtet. Detta beslutades med hänvisning till Socialstyrelsens föreskrift samt till patientsäkerheten och motiverades med att förbudet var lämpligt och ett nödvändigt tillvägagångssätt för att uppnå det önskade syftet, att skydda patienterna från smittspridning. Folktandvården hade under tiden en anställd som var troende muslim. Hennes religiösa uppfattningar tillät inte henne att visa sina bara armar för andra män än den nära familjen. Utredningen av målet visar att Arbetsdomstolen fastställer att basala klädregler och hygienregler för att undvika smittspridning är nödvändigt och lämpligt för att skydda personal och patienters hälsa. Arbetsdomstolens bedömning resulterade i att Folktandvårdens handlingar i form av förbud mot engångsärmar hade ett berättigat syfte, som varit lämpligt och nödvändigt och därför avslogs Diskrimineringsombudsmannens (DO) talan om att kvinnan som är troende muslim skulle ha blivit diskriminerad.⁴⁶ Detta visar hur arbetsgivare kan begränsa arbetstagarens rätt till fri klädsel, utseende samt deras religionsfrihet. Även om arbetstagarens rätt är skyddad av lagstiftning, är begränsningar möjliga om arbetsgivarens motiv har ett berättigat syfte som anses väga tyngre än arbetstagarnas intressen.

3.2 Religion

3.2.1 Inledning

Religion är en diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagen⁴⁷ samt regeringsformen⁴⁸. Enligt artikel 9 i EKMR finns bestämmelser som anger att var och en har rätt till religionsfrihet samt samvetsfrihet. Rätten omfattar frihet att i gemenskap eller ensam, offentligt eller enskilt, bedriva sin tro eller religion genom gudstjänst, sedvänjor, undervisning samt ritualer.⁴⁹ Inom diskriminering på grund av religion finns det mycket material att hämta från domar, artiklar, doktrin samt forskning. Detta innebär att denna del kommer utgöra en stor del av vår uppsats och vi har därmed valt att ge utrymme till detta under en egen delrubrik. Rätten att tro eller att inte tro är starkt skyddad i Sverige. Som svensk medborgare innehar människor en fri trosuppfattning och det finns förbud mot diskriminering på grund av detta. Likaså har människor rätt att inte tro och inte utsättas för religiösa uttryck, vilket benämns som den negativa religionsfrihet. På en arbetsplats, likt

⁴⁶ AD 2017 nr 65.

⁴⁷ 1 kap. 1 § Diskrimineringslagen (SFS: 2008:567).

⁴⁸ 2 kap. 1 § Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

⁴⁹ Artikel 9:1 Europarådets konvention om mänskliga rättigheter.

samhället i stort skyddas både den negativa samt positiva religionsfriheten vilket leder till att detta stundom kan krocka med varandra. När detta inträffar blir det en rättighetskonflikt.⁵⁰ Enligt artikel 9:2 i EKMR får det endast göras begränsningar i människors frihet att utöva sin religion, om begränsningarna står skrivna i lag och behövs för att upprätthålla ett fungerande demokratiskt samhälle.⁵¹

3.2.2 Religion på arbetsplatsen

På uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen har Oxford Research år 2013 gett ut en forskningsstudie gällande diskriminering av muslimer i Sverige. Studien har pågått mellan 2003 och 2013. Kapitel 5 i studien behandlar området islamofobi på arbetsmarknaden. I Sverige finns det ett utbrett missgynnande gentemot personer med annan trosuppfattning än kristendomen. I en studie som genomförts av Rooth kom de fram till att arbetssökande som är muslimskt troende har 30 procentenheter lägre sannolikhet jämfört med kristna personer att bli erbjudna ett arbete i Sverige. Sannolikheten för judar att bli erbjudna en tjänst jämfört med kristna ligger på 26 procentenheter lägre.⁵² Med detta som bakgrund går det att konstatera att det finns en utbredd diskriminering på Sveriges arbetsmarknad gentemot andra religioner än kristendomen.

I ett belgiskt och ett franskt mål har högsta domstolen i de separata länderna begärt förhandsavgörande från EU-domstolen. Förhandsavgörandena handlar om möjligheten för en arbetsgivare att hänvisa till en neutralitetspolicy och med detta som grund kräva att arbetstagare inte ska bära något klädesplagg som kan kopplas till religion. Fallen ämnar till att klargöra kvinnornas rätt att bära huvudduk på arbetsplatsen. Det som de nationella domstolarna ville ha vägledning i är om kravet på neutralitet kan klassas som direkt diskriminering enligt 2.2 a i rådets direktiv 2000/78/EG.⁵³ Direktiv 2000/78/EG handlar om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.⁵⁴

⁵⁰ Swanstein, Filippa och Henrikz, Karin. *Diskrimineringslagen - från princip till praktik*, 2:a upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2017. s. 105.

⁵¹ Artikel 9:2 Europarådets konvention om mänskliga rättigheter.

⁵² Diskrimineringsombudsmannen. Johansson, Emilia. Oxford Research. *Forskning om utsatthet hos förmodade muslimer och islamofobi i Sverige*. 2013. s. 30.
<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e2a/1618941270230/rapport-forskning-diskriminering-muslimer-sverige.pdf>

⁵³ Rådets Direktiv, 2000/78/EG. Se även: Sveriges ingenjörer, *Rättsfallsreferat om EU-domar*.
[https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/fortroendevald/rattsfall/rattsfallsreferat om eu diskriminering och religiosa symboler.pdf](https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/fortroendevald/rattsfall/rattsfallsreferat%20om%20eu%20diskriminering%20och%20religiosa%20symboler.pdf)

⁵⁴ Rådets direktiv 2000/78/EG.

Målet i Belgien handlar om ett privat företag vid namn G4S som tillhandahåller receptionstjänster i offentlig samt privat sektor. En muslimskt troende kvinna vid namn Samira anställs vid företaget. Vid anställningstillfället fanns det en oskriven regel hos företaget som konstaterade att arbetstagarna på arbetsplatsen inte fick bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser. Tre år efter anställningens ingående meddelade Samira arbetsgivaren att hon hädanefter kommer att bära huvudduk på arbetet. Som svar på detta sades hon upp och företaget ändrade i sina ordningsregler och lade till en neutralitetspolicy, vilket tidigare varit en oskriven regel. Den nationella domstolen i Belgien kom fram till att uppsägningen inte handlade om direkt diskriminering eftersom det fanns en heltäckande regel på jobbet som förbjöd alla religiösa uttryck för alla anställda. Domstolen menade att hon inte blev uppsagd på grund av sin tro utan eftersom hon bröt mot företagets policy genom att bära huvudduk. Den nationella domstolen bestämde sig för att vända sig till EU-domstolen för ett förhandsavgörande efter att Samira hade överklagat domen.⁵⁵

Det franska målet handlar om en kvinna som blir anställd av ett privat företag vid namn Micropole. Kvinnan blir vid anställningens ingående uppmärksam på att det kunde bli ett problem att hon bar huvudduk. Trots detta anställdes hon och använde huvudduk på arbetsplatsen. Efter ett kundbesök ombads hon av en specifik kund att inte använda huvudduk men bestämde sig för att trotsa detta. Det ledde till att hon blev uppsagd av sin arbetsgivare. Kvinnan ansåg att uppsägningen var diskriminerande och väckte talan gentemot företaget. Målet ogillades i den nationella domstolen men efter överklagan från kvinnan begärde den franska domstolen ett förhandsavgörande från EU-domstolen.⁵⁶

EU-domstolen kom fram till att uppsägningarna inte var av diskriminerande karaktär i något av målen. Arbetsgivare har rätt att upprätthålla en neutral ställning på arbetsplatsen genom att förbjuda religiösa symboler. Detta hänvisas till artikel 16 i EU-stadgan om erkända näringsfriheten⁵⁷. EU-domstolen anser dock att det kan röra sig om indirekt diskriminering om förbudet i praktiken innebär att endast personer från en viss religion blir missgynnade, exempelvis muslimska kvinnor i detta fallet. EU-domstolen upprepar också att företaget måste se till att policyn efterlevs systematisk och påverkar alla på samma sätt. Förhandsavgörandet i det belgiska målet prövades först och förhandsavgörandet i det franska målet hänvisade sedan till det belgiska målet. I det franska fallet kom domstolen, utöver det

⁵⁵ EU-domstolens Mål C-157/15, G4S Secure Solutions [EU:C:2017:203].

⁵⁶ EU-domstolens Mål C-188/15, ADDH [EU:C:2017:204].

⁵⁷ Artikel 16 i EU-stadgan om erkända näringsfriheten.

som skrivits tidigare, fram till att den enskilda kunden inte hade rätt att kräva att kvinnan inte skulle bära huvudduk. Varje persons rätt att uttrycka sin religion väger tyngre än ett enskilt kundföretags krav på att slippa bli bemött av en person med huvudduk. Företaget som hon arbetade på vann dock målet eftersom de påstod att dem hade en neutralitetspolicy gentemot alla religioner på företaget.⁵⁸

En slutsats som kan dras av dessa två vägledande EU-rättsfall är att arbetsgivarens önskan om att bibehålla en neutral inställning till religioner skyddas starkare än arbetstagarnas rättighet att få utöva sin religion. Ett rekvisit som måste uppfyllas för att det inte ska kunna kopplas till diskriminering är dock att arbetsgivaren systematiskt följer sin egen neutralitetspolicy. Arbetsgivare kan inte godkänna exempelvis bärandet av ett kors runt halsen när de förbjuder bärandet av huvudduk.

Något som kan diskuteras angående fallet i Belgien är om arbetsgivarens neutralitetspolicy egentligen är ett svepskäl för att slippa ha en anställd som bär huvudduk. Arbetsgivaren införde inte en neutralitetspolicy förrän Samira meddelade att hon gärna bar huvudduk vilket enligt oss känns som en enkel utväg för arbetsgivaren att motsätta sig önskemålet. Som EU-domstolen konstaterade är policyn inte acceptabel om den innebär att det endast är en viss religion som blir missgynnad eller om intresset som skyddas inte väger upp för metoderna. Detta lämnade EU-domstolen till varje nationell domstol att undersöka själva. Det blir dock en snarlik gräns som känns svår att bevisa i domstol. EU-domstolen kom dock i målen fram till att arbetsgivarens intresse att upprätthålla en neutral ställning gentemot sina kunder är ett intresse värt att skydda.

Begreppet neutralitetspolicy låter väldigt fint och något som känns självklart. Att en arbetsgivare ska förhålla sig neutralt låter spontant som en bra idé. I praktiken kan det dock tyvärr missgynna vissa grupper. Enligt Lena Svenaeus förvrids ofta ord för att det ska få en positiv klang och på detta sätt accepteras.⁵⁹ Den neutralitetspolicy som nämns i stycket ovan hade lika väl kunnat kallas förbud mot religion. Detta hade då gett en mer negativ klang vilket enligt oss hade medfört att folk inte hade accepterat neutralitetspolicyn lika obehindrat. En tanke som vi har är att om en arbetsgivare bestämmer att de vill ha en neutral ställning i

⁵⁸ EU-domstolens Mål C-157/15, G4S Secure Solutions [EU:C:2017:203]. Se även: EU-domstolens Mål C-188/15, ADDH [EU:C:2017:204].

⁵⁹ Svenaeus, Lena. *Anställnings(o)trygghet för kvinnor med huvudduk*. Kapitel ur: Selberg, Niklas & Sjödin, Erik, *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Lustus Förlag AB, 2022. s 93.

förhållande till politiska åsikter, påverkar det varje politisk ideologi i princip på samma sätt eftersom de flesta större, erkända, politiska partierna uttrycker sina åsikter väldigt lika även om åsikterna i sig är olika. Åsikterna brukar uttryckas genom att exempelvis bära partiets logga eller kläder som kan kopplas till den politiska ideologin samt att öppet och positivt prata om partiet. Att däremot få sina anställda att upprätthålla en neutral inställning till religion innebär att de olika religiösa ideologierna påverkas olika mycket även om kravet från arbetsgivaren är detsamma. Inom exempelvis kristendomen, som är dominerande i Sverige bärs det oftast inget synligt som gör att en kristen lätt kan identifieras. Möjligtvis att personer med kristen tro bär ett kors i halsbandet som lätt kan gömmas under tröjan på arbetsgivarens begäran. Inom Islam däremot bär många kvinnor huvudduk på en daglig basis och enligt deras tro ska en kvinna skylla sig inför gud samt män som inte är i deras direkta närhet⁶⁰. Om arbetsgivaren säger att arbetstagarna inte får uttrycka sin religion på arbetet, kommer de olika religionerna att bli påverkade på olika sätt som lagen ser ut nu. En kristen får möjligtvis bära en högre tröja för att dölja sitt halsband medan en muslimsk kvinna måste bryta mot en viktig del av deras religion enligt många och ta av sig huvudduken.

Det går att argumentera för att Sverige är ett sekulariserat land där religion inte längre har en stor plats i samhället och att införa en neutralitetspolicy borde inte vara en upprörande faktor i vår kultur. Vi anser dock att det måste tas i beaktande att Sverige är ett land som historiskt sett och även nu är välkommande mot nya personer med andra kulturer. Vi anser att detta innebär att Sveriges befolkning får vara beredda på att anpassa sitt synsätt i förhållande till religion och bli mer accepterande över hur folk väljer att religiöst manifesteras. Invandringen till Sverige har förändrat den arbetsrättsliga situationen. Tidigare har det inte behövts en diskussion rörande religiösa symboler på arbetet eftersom det inte har setts som något uppseendeväckande att personer har burit exempelvis smycken med kors. Med invandringen har dock nya religiösa mönster, kläder och uttryck följt, vilket har lett fram till att en rättslig bedömning har påkallats.⁶¹ Detta kan vara en anledning till att de fallen som diskuterats ovan faktiskt finns som utgångspunkt i rättstillämpningen och har fått en bedömning i EU-domstolen.

⁶⁰ Al-Wahid Yahya, Abd. Islam. *Kvinnosyn, slöjan*. <https://islam.se/kvinna/slojan/>

⁶¹ Fahlbeck, Reinhold. *Bed och arbete, om religionsfrihet i arbetsliv och skola*. Malmö: Liber AB, 2011. s. 259.

3.2.3 Religion inom skolan

Avsnittet ovan behandlar processer i EU-domstolen, men även i Sverige pågår det processer som behandlar rätten att få bära huvudduk på arbetsplatsen. I en motion år 2019 yrkar Sverigedemokraterna på att ett förbud mot huvudduk i förskolor samt grundskolor ska införas. Kommunfullmäktige i Skurups kommun beslutade att bifalla motionen i slutet på 2019 vilket fick konsekvensen att "huvudduk, burka, niqab och andra plagg som har till syfte att dölja elever och personal" blev förbjudet att bäras av elever samt personal på kommunens grund- och förskolor. Motionen motiverades med att Sverige har en stor invandring från länder där kvinnoynen anses vara sämre än i Sverige. Motionens syfte sägs därmed vara att denna kvinnoyn inte ska bli en del av det svenska samhället och att det kan motverkas genom att förbjuda huvudduk i skolsammanhang. Med andra ord motiveras motionen med att klimatet skulle bli mer jämlikt och kvinnors rättigheter skulle värnas om på ett bättre sätt om den bifalls.⁶² Förbudet som infördes i kommunen blev starkt kritiserat av personal på skolan samt Skolverket. Skolverket valde efter händelsen, att göra ett uttalande i början på 2020 om att de inte anser att det är accepterat att inrätta förbud som innebär att skolelever samt personal inte får bära huvudduk i skolan. Enligt Skolverket skulle förbudet innebära att kommunen bryter mot religions- och yttrandefriheten som regleras av EKMR, svenska diskrimineringslagstiftningen samt regeringsformen.⁶³

Förbudet prövades i Förvaltningsrätten i Malmö, där det yrkas på att förbudet mot huvudduk skulle upphävas. Förvaltningsrätten kom fram till att beslutet strider mot 2 kap. 1 § första stycket punkten 6 RF samt artikel 9 EKMR. Förvaltningsrätten konstaterade att det inte finns någon bestämmelse i nationell rätt som ger stöd till förbudet mot bärande av religiösa plagg. Skurups kommun överklagade beslutet till Kammarrätten i Göteborg som avlog överklagandet på samma grunder som Förvaltningsrätten gjorde. Kammarrätten lade även till att förbudet bryter mot skyddet för yttrandefriheten enligt 2 kap 1 § punkt 1 RF.⁶⁴ EU-målen som vi tagit upp ovan godkände förbud mot religiösa symboler när arbetsgivaren införde förbudet systematiskt mot alla symboler oberoende av vilken religion arbetstagare manifesterar. En intressant aspekt att fundera över är om Kammarrätten i mål nr 7171-20 hade accepterat förbudet om det gällde alla religiösa symboler och inte enbart huvudduk.

⁶² Kammarrätten i Göteborg, mål nr 7171-20, se även Svenaeus, Lena. *Anställnings(o)trygghet för kvinnor med huvudduk*. Kapitel ur: Selberg, Niklas & Sjödin, Erik. *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022. s. 106.

⁶³ Wallin, Fredrik. Skolvärlden. *Skolverket: Inte tillåtet med slöjförbud i skolan*. 2020.

<https://skolvärlden.se/artiklar/skolverket-inte-tillatet-med-slojforbud-i-skolan>

⁶⁴ Kammarrätten i Göteborg, mål nr 7171-20.

Möjligheterna att få inskränka människors rättigheter att använda huvudduk inom skolan har prövats ett flertal gånger av Europadomstolen. I målet Dahlab mot Schweiz klargjorde domstolen att en inskränkning av en lärares rätt att uttrycka sin religion var tillräckligt motiverad och ett förbud mot huvudduk godkändes. I målet gjordes en intresseavvägning mellan lärarens rätt att utöva sin religion i form av att bära muslimsk huvudduk mot att skydda eleverna på skolan från religiösa påtryckningar. I Schweiz finns ett krav om att statliga skolor inom landet inte ska inrymma religiösa inslag. Huvudduk ansågs vara en stark symbol kopplad till religion som skulle vara svår att försona med jämställdhet. Europadomstolen kom fram till att det anses proportionerligt att stoppa lärarens rätt att bära religiös huvudduk med tanke på den nationella rättens bestämmelser angående att eleverna inte skulle bli påverkade av en viss religion i skolundervisningen. I utredningen fick därmed en avvägning mellan den negativa samt positiva religionsfriheten göras. Beslutet som gjordes har sin utgångspunkt i tanken om att det ska finnas en religiös neutralitet i skolan. Kommissionen menade att lärarna måste kunna tolerera proportionella inskränkningar i religionsfriheten just för att uppnå den eftersträlvade neutraliteten.⁶⁵

Kammarrätten i Sverige valde att döma på ett annorlunda sätt än vad Europadomstolen gjorde i fallet Dahlab mot Schweiz och även i målet Leyla Sahin mot Turkiet⁶⁶. Detta grundas på att länderna i fallen har en nationell lagstiftning eller andra konstitutionella principer som anses gå före rätten att uttrycka sin religion. I målet Dahlab mot Schweiz fanns det ett nationellt krav som fastställde att landets statliga skolor inte ska inrymma religiösa symboler. Europadomstolen ansåg att detta var motivering nog att förbjuda bärande av huvudduk i skolan. I Sverige däremot har vi ingen nationell lagstiftning som stödjer ett sådant beslut. Som Förvaltningsrätten i Malmö bekräftar "saknas sådant stöd i svensk lagstiftning. Varken skollagen eller någon annan lag ger en kommun rätt att besluta om inskränkningar på det sätt som Skurups kommun gjort".⁶⁷

⁶⁵ Europadomstolens avgörande Dahlab mot Schweiz (42393/98).

⁶⁶ Europadomstolens avgörande Dahlab mot Schweiz (42393/98). Se även: Europadomstolens avgörande Leyla Sahin mot Turkiet (44774/98).

⁶⁷ Kammarrätten i Göteborg, mål nr 7171-20.

3.3 Jämställdhetsperspektivet

3.3.1 Inledning

Att kvinnor och män ska få lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet är något många strävar efter. Trots strävan mot jämlikhet ser dagens verklighet inte ut som majoriteten önskar och det är en lång väg kvar att gå. Detta syns inte minst på vem som ofta sitter på de högsta positionerna i företagen samt de olika lönerna som män och kvinnor har. År 2021 hade kvinnor en arbetsinkomst som var 19,1% lägre än männens och det fanns en löneskillnad på 9,9% till kvinnornas nackdel.⁶⁸ En jämställd arbetsplats är enligt oss en arbetsplats som låter alla arbeta och uppnå sin fulla potential utan att stoppas av könsnormativa stereotyper. Rättsfallen gällande könsdiskriminering är i största mån kopplade till diskriminering vid anställningens ingående, olika befordringar eller löneökningar. Det finns få rättsfall som är kopplade till skilda utseendekrav för män och kvinnor vad gäller exempelvis prydlighet, smink, frisyre och liknande.

3.3.2 Jämställdhet i praktiken

AD 2005 nr 87 behandlar indirekt diskriminering av det kvinnliga könet till följd av ett omotiverat längdkrav. En kvinna sökte en anställning på Volvo och ombads i ansökan att uppge sin längd vilken uppgick till 159,7 centimeter. Volvo återkopplade till kvinnan att det behövdes en längd mellan 163 och 195 centimeter för att kunna övervägas för tjänsten. Längdkravet missgynnar kvinnor eftersom en stor del av den kvinnliga befolkningen är under 163 centimeter. Det är dock tillåtet att ställa krav likt detta om det grundas på objektiva faktorer som inte har med könen att göra vilket exempelvis kan motiveras utifrån säkerhetsaspekter. I AD 2005 nr 87 kom Arbetsdomstolen fram till att längdkravet inte var tillräckligt sakligt motiverat och klassades som indirekt diskriminering.⁶⁹ En persons längd är beständig och går inte att påverka. Män är generellt längre än kvinnor och ett längdkrav likt detta missgynnar det kvinnliga könet och leder därmed till indirekt diskriminering. Om arbetsgivaren i fallet hade lyckats sakligt motiverat längdkravet på grund av säkerhetsskäl eller fara för liv och hälsa hade möjligtvis domslutet sett annorlunda ut. Det är viktigt att dessa krav som kan uppfattas som objektivt neutralt men som faktiskt missgynnar ett kön upptäcks och åtgärdas tillsammans med diskrimineringslagstiftningen.

⁶⁸ Ekberg, John och Beijron, Peter. Medlingsinstitutet, *Löneskillnader mellan kvinnor och män 2021*.

<https://www.mi.se/publikationer/loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2021/>

⁶⁹ AD 2005 nr 87.

I inledningen av uppsatsen ställdes en fråga om huruvida Skånetrafiken har rätt att förbjuda bärandet av shorts i sin verksamhet. Som svar på detta har vi kommit fram till att det är tillåtet, Skånetrafiken har därmed rätten på sin sida. Förutsättningarna för att det ska vara tillåtet är att företaget inte gör skillnad på könen. Hade företaget till följd av förbudet mot shorts klargjort att männen inte fick ta på sig kjol hade det gjorts skillnad mellan könen och diskriminering på grund av kön aktualiseras. I detta fallet har bara ett förbud införts mot shorts som innebär att varken kvinnor eller män får lov att bära det.

I Dahlab-målet nämns betydelsen av att upprätthålla ett jämställt samhälle mellan kvinnor och män. Trots att huvudduken för muslimska kvinnor utgör en kraftfull religiös symbol medger kommissionen att det inte är lätt att fastställa till vilken grad bärandet av symbolen kan ha för effekt på skoleleverna. I frågan gällande om muslimsk huvudduk är svårt att förena med principen om jämställdhet uttalar sig kommissionen väldigt sparsamt. De gör dock en anmärkning att det är svårt för lärare att förena huvudduk med ett budskap som handlar om jämlikhet, icke-diskriminering, respekt och tolerans till sina elever.⁷⁰ Huvudduken som täcker stora delar av ansiktet är svårt att förena med jämställdhet då det av vissa anses vara ett tecken på kvinnoförtryck och att användandet av huvudduken kanske inte alltid är ett frivilligt beslut av de muslimska kvinnorna.⁷¹

Om huvudduk är frivilligt eller inte råder det delade meningar om. Många påstår att det inte är ett frivilligt beslut att bära huvudduk, samtidigt som många kvinnor menar att de använder huvudduk av egen fri vilja.⁷² På grund av detta är det svårt att avgöra om det råder kvinnoförtryck eller inte. Detta faktum gör det svårt att finna ett svar i frågan om det går att förena huvudduk med jämställdhet eller inte då det blir en tolkningsfråga. Trots att vi inte finner ett svar i frågan om det går att förena huvudduk med jämställdhet anser vi att förbud mot huvudduk inte är den rätta metoden för att det ska bli mer jämställt mellan könen. Vi tror inte att förbudet leder till mindre förtryckta kvinnor som Sverigedemokraterna resonerar i sin motion. Vi tror snarare att ett förbud kan leda till större segregation i samhället. Även om det hade varit konstaterat att huvudduk innebär kvinnoförtryck tror vi att ett förbud mot huvudduk kan leda till ett ökat förtryck istället. Om det är män som har tvingat kvinnor att

⁷⁰ Europadomstolens avgörande Dahlab mot Schweiz (42393/98).

⁷¹ Europadomstolens avgörande Dahlab mot Schweiz (42393/98). Se även: Europadomstolens avgörande Leyla Sahin mot Turkiet (44774/98).

⁷² Al Srahin, Ahmad. Arbetsvärlden, *Rätten att bära hijab är en kvinnorättsfråga*. 2017. <https://www.arbetsvarlden.se/kronikor/ratten-att-bara-hijab-ar-en-kvinnorattsfraga/>

bära huvudduk tror vi inte att männen accepterar att de tar av sig huvudduken för att arbeta, då kommer kvinnorna eventuellt inte att få arbeta alls.

Reglerna kring religiös klädsel på arbetet medför att kvinnor i synnerhet har en otrygg anställning om det visar sig att kvinnan vägrar uppfylla arbetsgivarens klädpolicy som förbjuder exempelvis huvudduk. Män bär oftast inte huvudduk och de fall där kvinnorna missgynnas kan det handla om tredubblad diskriminering i form av kön, religion samt etnisk tillhörighet. Det är märkbart att EU-domstolen skriver mycket lite om neutralitetspolicyns konsekvenser för de troende kvinnorna. De inskränkningar som görs genom förbud mot att bära huvudduk när det är fråga om exempelvis kundkontakt innebär att kvinnans rätt att utöva sin religion fråntas henne.⁷³ Att anta att huvudduk är ett förtryck mot muslimska kvinnor kan skapa negativa tankar och konsekvenser i form av utanförskap. Detta innebär att neutralitetspolicyn bidrar till negativa effekter såsom ojämlikhet ur ett könsperspektiv samt ur ett religiöst perspektiv. Att förbjuda huvudduk kan bidra till att muslimska kvinnor inte blir integrerade på den svenska arbetsmarknaden. Därav anser vi att ett förbud som begränsar individens rätt att uttrycka sin religion bör tänkas igenom noggrant innan införandet, även om det inte bryter mot någon aktuell lagstiftning. Införandet av neutralitetspolicys på arbetsplatser kan gå så långt att kvinnor väljer att inte arbeta istället för att tvingas ta av sig sin huvudduk vilket hade bidragit till att kvinnorna blir mer och mer isolerade. Detta är inget som vi har hittat belägg på är ett problem idag. Men om fler företag skulle införa denna typen av bestämmelser ser vi tyvärr detta som ett sannolikt utfall.

⁷³ Svenaeus, Lena. *Anställnings(o)trygghet för kvinnor med huvudduk*. Kapitel ur: Selberg, Niklas & Sjödin, Erik, *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022. s.100-101.

4. Analys

Med detta som underlag kan vi analysera och reda ut vilka rättsliga begränsningar arbetsgivare har vid upprättande av klädpolicy och utseendekrav utifrån den rättsdogmatiska metoden. Fokuset kommer ligga på begränsningar i arbetsledningsrätten specifikt ur ett mångfaldsperspektiv.

I Sverige har arbetsgivaren stor makt att leda och fördela arbetet i sin verksamhet. Att styra över sina anställdas utseende går under denna makt som arbetsgivaren besitter. Arbetsgivarens rätt att bestämma är dock inte obegränsad. Det finns flera lagar som inskränker och begränsar arbetsledningsrätten, även god sed kan begränsa arbetsledningsrätten. Diskrimineringslagen är en sådan existerande begränsning. En arbetsgivare får inte ställa utseendekrav på sina anställda som direkt eller indirekt strider mot diskrimineringslagens grunder. I vissa fall kan krav ställas som bryter mot diskrimineringslagen om motiven till kravet är försvarbart samt om det finns ett berättigat syfte. Att avgöra vad som är tillräckligt motiverat blir den svåra frågan för såväl arbetsgivare som domstolar i frågor som går till rätten. I exempelvis rättsfallet AD 2005 nr 87 som handlade om kvinnan som inte fick en anställning på Volvo med hänvisning till sin längd, ansåg domstolen att längdkravet inte behövdes på arbetsplatsen för att kunna upprätthålla en säker och bra arbetsplats. I andra fall kan det däremot vara sakligt motiverat med ett längdkrav. Ett sådant fall är inom flygbranschen. En flygvärd eller värdinna måste kunna nå upp till bagageutrymmet eftersom det annars medföljer en säkerhetsrisk. Inom flygbranschen finns det ofta en maxlängd som de anställda måste förhålla sig till.⁷⁴ Detta innebär att det både är sakligt grundat och inte kan kopplas till indirekt diskriminering på grund av kön då både män, som oftast är längre, och kvinnor, som oftast är kortare, blir påverkade av kravet.

Något som kan ha påverkat utfallet i AD 2005 nr 87 är att längd är något bestående som en arbetstagare inte kan anpassa för att passa in i verksamheten. Det medför att vissa personer inte har möjlighet att söka tjänsten. Eftersom det finns begränsat med rättspraxis att tillgå på området kan vi inte veta med säkerhet, men det hade varit intressant att veta hur domstolen hade dömt i andra fall. Om en arbetsgivare sätter upp ett krav på att arbetstagare exempelvis måste ha kortklippt hår så gynnar det indirekt män, eftersom män i större utsträckning har

⁷⁴ Den här typen av krav uttrycks ofta i platsannonser för Cabin Crew inom flygbranschen. Se till exempel: <https://careers.sasgroup.net/job/Stockholm-Arlanda-CABIN-CREW-19587/763688701/> eller andra aktuella platsannonser.

kortklippta frisyren än kvinnor. Om en kvinna väldigt gärna hade velat ha tjänsten finns möjligheten för henne att klippa av håret. Hade arbetsgivaren i detta fall kunnat nå sitt mål på ett mindre inskränkande sätt för individen hade kravet på kort hår antagligen inte varit acceptabelt. Exempelvis hade personer med långt hår kunnat bära hårnät eller ha uppsatt hår av hygienskäl vilket utgör en mindre inskränkande åtgärd. Samma förutsättning gäller om en arbetsgivare bara skulle vilja anställa personer med en viss hårfärg. Mot bakgrunden av vad vi har kommit fram till finns det ingen lag som förbjuder en arbetsgivare från att ha denna preferens så länge det inte går att dra koppling till indirekt diskriminering på grund av etnisk tillhörighet. Den dominerande hårfärgen hos människor är varierande beroende på vilken världsdel de har sitt ursprung från. Det hade varit intressant om rättspraxis på dessa gränssfall hade utökats eftersom det hade bidragit till en djupare förståelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare kring vad som bör ses som rimliga krav gällande utseende. Är det endast fall där individen inte kan påverka sitt utseende som blir orimligt att ställa krav på? Eller kan det även utökas till fall som kränker en persons integritet som går att påverka och förändra för att få en specifik tjänst?

Människor är socialt anpassningsbara. Det ligger i vår natur att försöka anpassa oss och passa in i vår omgivning. Individer har en förmåga att ändra på sig för att passa in i grupper eftersom vi strävar efter en fysisk samhörighet med omgivningen. Behovet av att känna samhörighet är något som behöver uppfyllas enligt Maslows behovstrappa för att människan ska må bra.⁷⁵ När personer kommer till ett nytt företag är klädstilen en av de första sakerna som beaktas och som kan antas att många försöker kopiera. I många fall finns det uttryckliga klädkoder och i säkerligen lika många fall förväntas den enskilda arbetstagaren anpassa sig efter de andra på företaget. Ett företag som har en tydlig klädkod för sina anställda är flygbolaget Norwegian vilket togs upp i inledningen. Enligt Norwegian klädkod får de anställda inte ha synliga tatueringar. Skulle de ha tatueringar som är synliga får de i milda fall täcka över tatueringarna med smink eller plåster. I de fall där det handlar om större synliga tatueringar kommer en arbetssökande inte att få en anställning. Förbud mot tatueringar är enligt oss inget som går att motivera på något annat sätt än att det endast handlar om arbetsgivarens preferenser och en förlegad syn på människan. Enligt vår mening borde företag granska sin klädpolicy och uppdatera den i samband med att samhällets utvecklas. Det finns inget stöd i lagen som tvingar arbetsgivare att ändra på sin policy, men något vi

⁷⁵ Scheff, Tomas J. *Universella behov? Efter Maslow*. Kapitel ur: Wettergren, Åsa. Starrin, Bengt. Lindgren, Gerd. *Det sociala livets emotionella grunder*. Malmö: Liber AB, 2009. s. 42-43. Se även: Dagens fokus. *Maslows behovstrappa: Allt du behöver veta*. <https://www.dagensfokus.se/maslows-behovstrappa/>

tycker arbetsgivare borde tänka på är att de faktiskt kan gå miste om tongivande kompetenser till verksamheten vid urvalet av arbetssökande enligt vissa utseendepreferenser.

Vi tycker att flygbranschen är ett praktexempel på en diskriminerande bransch som dömer folk utifrån deras utseende och gör stora skillnader på könen även i fall där det enligt oss inte är motiverat. Norwegian har tydliga riktlinjer för hur män samt kvinnor får lov att sminka sig och vilka frisyrier som är tillåtna. Det görs stor skillnad på hur de olika riktlinjerna presenteras. I förarbetena till diskrimineringslagen anges specifikt smink och hår som grunder som individer kan använda för att uttrycka sitt kön och ska skyddas enligt diskrimineringslagens begrepp "könsuttryck".⁷⁶ Vi anser att Norwegian genom sin utseendepolicy bryter mot diskrimineringslagstiftningen eftersom företaget gör skillnad på könen och samtidigt begränsar möjligheten till könsuttryck. Hade det drivits en rättsprocess mot Norwegian hade domstolen säkerligen dömt till företagets nackdel baserat på de kunskaper och fakta som vi har fått fram.

Det finns särskilda krav gällande skyddskläder som innebär att arbetstagare har skyldigheter i enlighet med arbetsmiljölagen att bära skyddskläderna i syfte att förebygga säkerhets- och hygienrisker.⁷⁷ Det finns även särskilda regleringar gällande viss typ av klädsel i föreskrifter som publicerats av Socialstyrelsens tillsynsmyndighet samt Arbetsmiljöverket, vilket begränsar arbetsgivarens möjligheter att styra fritt över de anställdas kläder.⁷⁸ AD 2017 nr 65 handlar om huruvida en tandläkare får bära engångsärmar, trots att det bryter mot arbetsplatsens riktlinjer, eftersom hon med hänvisning till sin religion inte vill visa sina armar för män. I det aktuella fallet vägs ståndpunkterna mot varandra för hur bevisningen har lagts fram av de båda parterna. Det som väger tungt i fallet är patientens skydd för hälsa och säkerhet vid utförandet av en proportionalitetsbedömning mot den troende muslimska kvinnans rätt att bära långärmat i patientnära situationer. Arbetsgivaren hänvisar till hygienrisk och vetenskaplig bevisning om att engångsärmarna utgör en större risk av detta slag.

Av den praxis som behandlats i uppsatsen framgår det att arbetsgivare måste beakta bestämmelser i lagstiftning för att inte kränka eller diskriminera en arbetstagare. Om

⁷⁶ SOU 2006:22. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning Del 1, s. 285.

⁷⁷ Se exempelvis: 5 § SOSFS 2015:10, Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg. Se även: 3 § SLVFS 1996:36, Livsmedelsverkets föreskrifter och allmänna råd om personhygien.

⁷⁸ Se exempelvis: 5-9 §§ AFS 2001:3, Användning av personlig skyddsutrustning. Se även: 5 § SOSFS 2015:10, Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg.

arbetsgivaren vill utfärda en klädpolicy måste diskrimineringslagen samt god sed respekteras. Mycket av den rättspraxis som diskuteras i uppsatsen berör diskriminering på grund av religion. I det franska och belgiska EU-målen som förklarats i kapitel 3.2.2, går det genom domskälen att förstå att det är legitimt för arbetsgivare att sätta förbud mot arbetstagare att uttrycka sin religiösa övertygelse om förbudet har ett berättigat syfte samt är likställt för alla arbetstagare. Det som går att utläsa av domskälen är att arbetsgivarens rätt att upprätthålla en neutral ställning gentemot sina kunder, är något som ger möjlighet till att få göra en inskränkning av religionsfriheten enligt EU-domstolen. Om en arbetsgivare skulle säga upp en person av den anledning att personen bär huvudduk för att arbetsgivarens preferenser är att de anställda ska vara "snygga och prydliga", då föreligger det diskriminering eftersom endast en religion missgynnas.

Ur vår synpunkt kan upprättandet av neutralitetspolicy på företag vara en möjlighet för arbetsgivare att komma undan med att diskriminera arbetstagare på arbetsplatsen. EU-domstolen konstaterade i sina förhandsavgöranden att en neutralitetspolicy inte är tillåten om den endast påverkar en religion. Vi ser dock att det finns en stor svårighet för de nationella domstolarna att bedöma om policyn verkligen påverkar en eller alla religioner på arbetsplatsen. Som kan utläsas av studien gjord av Rooth i avsnitt 3.2.2. finns det redan en utbredd diskriminering i förhållande till religion och anställningar på Sveriges arbetsmarknad. Införandet av en neutralitetspolicy möjliggör enligt oss ytterligare diskriminering. Om arbetsgivaren inte vill ha anställda som bär huvudduk så kan företaget välja att inte ha det genom att inrätta en neutralitetspolicy som de anställda måste förhålla sig till.

Det finns även positiva aspekter av att arbetsplatser förhåller sig neutrala i förhållande till politik och religion. Enligt oss är det viktigt att arbetstagare ska känna sig trygga på arbetet. Det kan finnas arbetstagare som uttrycker sina religiösa övertygelser eller politiska åsikter på ett sätt som kan upplevas påträngande, vilket kan medföra att de själva samt andra arbetstagare på arbetsplatsen blir negativt påverkade. Den negativa aspekten kan handla om att arbetstagare hamnar i situationer där de tvingas in i diskussioner och behöver försvara sina åsikter gällande religion eller politik. Detta kan bli väldigt tidskrävande samt psykiskt påfrestande för arbetstagarna. En annan fördel med att företag förhåller sig neutrala till religion och uppmanar sina arbetare till detsamma kan vara att troende muslimer slipper

islamofobiska åsikter eller påhopp under arbetstid⁷⁹. Vi anser dock att detta borde vara självklart även utan en neutralitetspolicy.

Med hjälp av våra rättskällor har vi gång på gång kommit fram till att arbetsgivare måste följa sin neutralitetspolicy systematisk och objektivt för att den ska ses som legitim. Vi urskiljer dock ett problem med vart gränsen ska dras vid religiösa symboler. Många kan enas om att huvudduk och kors är religiösa symboler men hur dras gränserna när det kommer till exempelvis sminkningar? Majoriteten av kvinnor bär smink dagligen på sina arbeten och som vi diskuterat tidigare är det till och med krav på vissa arbetsplatser. Smink är dock ett sätt för exempelvis den hinduistiska traditionen att manifesteras sin religion⁸⁰. Borde även detta förbjudas då för att det ska räknas som att arbetsgivare tillämpar neutralitetspolicy systematiskt? Och i sådana fall, vem gör bedömningen om kvinnan uttrycker sin religion genom sminkningen eller om kvinnan precis som många andra, endast sminkar sig av kosmetiska skäl?

Det har diskuterats i uppsatsen att det uppstår en rättighetskonflikt mellan den positiva och negativa religionsfriheten i vissa situationer. Efter granskning av praxis från Europadomstolen gällande hur den negativa religionsfriheten ska tolkas ger den inte ett heltäckande skydd från andras religionsutövande. Den negativa religionsfriheten ska tolkas på det sätt att personer aldrig kan bli tvingade till att utöva en religion.⁸¹ Detta innebär alltså att den positiva religionsfriheten skyddas högre än den negativa. Inom den negativa religionsfriheten skyddas individen som sagt inte ifrån att behöva uppleva andras religionsutövande på exempelvis en arbetsplats.

Inom skolvärlden har Sveriges domstol dömt annorlunda än vad Europadomstolen har gjort gällande möjligheterna, för lärare samt elever att uttrycka sin religion genom att bära huvudduk. Förbudet som prövades i Sverige handlade om ett förbud mot bärandet av täckande religiösa kläder, exempelvis huvudduk. Det hade varit intressant att veta hur svenska domstolen hade dömt om förbudet istället gällde bärandet av alla religiösa symboler. I målet gällande Skurups kommun dömde domstolen att ett förbud mot bärandet av huvudduk bryter mot religionsfriheten i regeringsformen samt artikel 9 i EKMR. Detta innebär att

⁷⁹ Svenaeus, Lena. *Anställnings(o)trygghet för kvinnor med huvudduk*. Kapitel ur: Selberg, Niklas & Sjödin, Erik, *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022. s. 107-108.

⁸⁰ Fahlbeck, Reinhold. *Bed och arbete, om religionsfrihet i arbetsliv och skola*. Malmö: Liber AB, 2011. s. 259.

⁸¹ Se bl.a. Europadomstolens avgöranden Kokkinakis mot Grekland (14307/88), Buscarini m.fl. mot San Marino (24645/94) och Lautsi m.fl. mot Italien (30814/06).

kommunens möjlighet att styra över vad de anställda samt elever ska ha på sig under skoltid begränsas.

Hade en skola kunnat hänvisa till att den vill upprätthålla en neutral ställning gentemot all religion och på så sätt rättfärdiga ett beslut om att individer inte får bära religiösa symboler överhuvudtaget som det har gjorts i EU-fallen som har nämnts i avsnitt 3.2.2 ovan. I de fallen menar förhandsavgörandet från EU-domstolen att företag har rätt att upprätthålla en neutral ställning gentemot kunder. Det hade även varit intressant att veta om skolan är något som kan likställas vid ett företag och kan allmänheten i sådant fall likställas vid kunder? En skola i Sverige ska enligt skollagen vara icke-konfessionell.⁸² Begreppet icke-konfessionell innebär att det inte får förekomma religiösa inslag i utbildningen. Detta använder Skurups kommun till sin fördel för att försvara förbudet. Domstolen menar dock att detta riktar sig till huvudmännen för utbildningen som anges i prop. 2009/10:165.⁸³ Detta kan inte anses utgöra ett hinder för lärare och elever att klä sig som de vill.

När beslutet mot Skurups kommun överklagades till kammarrätten bekräftade kammarrätten domslutet och valde att även tillägga en punkt om att förbudet också var i strid mot yttrandefriheten enligt 2 kap. 1 § 1 punkten RF som lyder “frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor”.⁸⁴ Förr i tiden fanns det en princip som användes, den så kallade nödvändighetsprincipen. Principen gick ut på att det behövde finnas en tydlig koppling mellan den inre religiösa övertygelsen och hur den uttrycktes, exempelvis genom att bära huvudduk.⁸⁵ Detta krav har dock inte tillämpats i senare fall eftersom det nu inte anses vara nödvändigt att den inre religiösa övertygelsen är kopplad till hur människor uttrycker en viss religion. Individen har nu ett starkare skydd eftersom deras religionsutövande, enligt senare praxis egentligen inte behöver vara kopplad till religion utan kan kopplas till att individen ska få uttrycka sig som den vill. Skyddet innebär även att yttrandefriheten inte är begränsad till en viss form av uttryck, det är möjligt att kläder som “normalt” kopplas till religion kan kopplas till kultur och ställningstagande istället. Detta kan handla om att personen vill uttrycka en politisk åsikt genom att bära huvudduk även om individen egentligen inte gör det genom sin religiösa tro och dennes yttrandefrihet är då skyddad.⁸⁶ Det behöver inte heller handla om en politisk eller

⁸² 1 kap 6 § Skollagen (SFS: 2010:800).

⁸³ Proposition. 2009/10:165 s. 227.

⁸⁴ 2 kap. 1 § 1p Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

⁸⁵ Europadomstolens avgörande *Arrowsmith mot Storbritannien* (7050/75).

⁸⁶ Europadomstolens avgörande *Leyla Sahin mot Turkiet* (44774/98).

religiös åsikt. Det kan även handla om att ge uttryck för känslor eller tankar som då också omfattas av yttrandefriheten.⁸⁷ Vi anser att en skola ska främja och visa upp alla aspekter av samhället och att den nya generationen ska lära sig i tidig ålder att varje individ själv ska få bestämma hur den vill se ut och vad den vill tro på. Vi tror att detta är ett steg i rätt riktning för att skapa en miljö i samhället där personer accepterar varandra.

⁸⁷ 2 kap. 1 § Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform. Se även: Kammarrätten i Göteborg, mål nr 7171-20.

5. Slutsats

I uppsatsen har vi försökt reda ut de begränsningar som finns i arbetsledningsrätten vad gäller arbetsgivarens rätt att upprätta utseendekrav. Arbetsledningsrätten sträcker sig väldigt långt och ger arbetsgivaren stor möjlighet att ställa krav på de anställdas utseende. Det kan exempelvis vara att de anställda ska vara "snygga och prydliga", anpassa sitt utseende eller bära vissa kläder som arbetsgivaren bestämmer. Det går att konstatera att begränsningarna i möjligheten att ställa krav på utseende avgörs från fall till fall, men gemensamt för alla är att de olika parternas intressen vägs mot varandra om arbetsgivarens krav strider mot någon lag. De nuvarande begränsningarna som existerar för arbetsgivare att inskränka anställdas rättighet och integritet återfinns i diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen, regeringsformen, samt genom föreskrifter från myndigheter och även genom EU-rätten. Arbetsledningsrätten begränsas genom lämpligheten och nödvändigheten bakom syftet med policyn och/eller utseendekravet. Med andra ord har arbetsgivaren en stor möjlighet att styra över sina anställdas utseenden såsom lagen är utformad idag. Dock måste arbetsgivare följa god sed som en förutsättning för att arbetsledningsrätten ska fungera, vilket begränsar arbetsgivare i viss mån. Hur långt arbetsledningsrätten sträcker sig innan den begränsas av god sed gällande utseenderegleringar är inte helt tydligt eftersom det råder brist på rättspraxis på området.

Det som vi har uppfattat att domstolar lägger stor vikt vid under dess bedömning om klädkod samt utseendekrav får bryta mot aktuell lagstiftning, är om inskränkningarna är proportionerliga gentemot utseendekravens syften. Enligt artikel 9:2 i Europakonventionen ska kravet vara nödvändigt i beaktandet av allmänna eller enskilda intressen och regeln ska tillämpas systematiskt samt konsekvent. Efter analys av rättsfall gällande utseende samt kläder i olika former går det att konstatera att det råder brist på både lagstiftning och praxis. Fler rättsfall på området hade kunnat göra en tydligare gränsdragning gällande vad som är rätt och fel. Det gäller dock att domstolar sätter sig in i situationerna och förstår konsekvenserna innan dem tar beslut som blir vägledande. Detta är något vi tycker att EU-domstolen har misslyckats med i sina bedömningar gällande konsekvenserna av införandet av neutralitetspolicy. Inskränkningar som vi funnit i uppsatsen av möjligheten att upprätta klädpolicy, utseendekrav eller förbud mot religiös klädsel talar enligt oss mot diskrimineringslagstiftningens kapitel angående aktiva åtgärder, det vill säga att förebygga samt motverka diskriminering. Vi anser att begränsningarna som finns idag möjliggör

diskriminering samt utanförskap genom de rådande möjligheterna arbetsgivare har att uppställa krav på utseende och kläder.

Vi har kommit fram till att det ställs olika utseendekrav på kvinnor och män på arbetsmarknaden. Dock har vi inte funnit belägg för att det faktiskt får ställas olika krav mellan könen, snarare har vi kommit fram till att detta inte är tillåtet, men att detta trots allt görs i praktiken. Vi anser genom granskning av materialet att domstolar indirekt godkänner krav som skapar olika förutsättningar för män och kvinnor eftersom kvinnor blir allt mer påverkade av förbud mot exempelvis religiösa uttryck som innefattar förbud mot huvudduk. Dessa krav som ska vara systematiska samt objektiva påverkar de olika religionerna på olika sätt och kan enligt oss utnyttjas av arbetsgivare som vill undvika att ha anställda från en viss religion. Vi anser att den nuvarande regleringen kring utseendekrav är alldeles för okontrollerad och ger arbetsgivare för stor möjlighet att styra över sina anställdas utseenden, även i situationer där de inte har ett berättigat syfte.

Abstract

The purpose of this essay is to establish the extent to which employers in Sweden's workplaces are able to regulate their employees' appearance through the implementation of dress codes and appearance rules. In Sweden, businesses have a fairly broad range of options for how they choose to organize and allocate work inside their organizations. Although the extensive labor management rights are still not unrestricted. The freedom of the employer to freely decide on the look of the employees is constrained by laws against discrimination, the rules of relevant agencies, and the Constitution of Sweden. By establishing its policy, an employer may not engage in discrimination on any grounds. Men and women cannot, for instance, be required to follow different rules without overstepping the prohibition against discrimination based on gender. An employer is not allowed to depart from the regulations and legislation that apply to how employees are required to dress in many workplaces from a cleanliness and/or safety perspective. This further limits the employer's discretion over how to decide the appearance of its staff. Finally, there are restrictions from the Constitution of Sweden which states that all citizens have unrestrained rights to freedom of expression and religion. However, case law has led us to the conclusion that these rights may occasionally be reduced if the employer's goal for the restriction is considered to be adequately justified.

Källförteckning

Offentliga tryck

Offentliga tryck i nationell rätt:

AFS 2001:3, Användning av personlig skyddsutrustning.

DS 2001:6. Förslag till lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande och visstidsanställda, Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, Förslag till lag om ändring i sekretesslagen (1980:100).

Proposition. 1975/76:105 bilaga 1, med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Proposition 1976/77:149, om arbetsmiljölag m.m.

Proposition 2007/08:95, ett starkare skydd mot diskriminering.

Proposition. 2009/10:165, den nya skollagen – för kunskap, valfrihet och trygghet.

SLVFS 1996:36, Livsmedelsverkets föreskrifter och allmänna råd om personalhygien.

SOSFS 2015:10, Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg.

SOU 2006:22 del 1, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.

Offentliga tryck i internationell rätt:

Rådets direktiv 2000/78/EG, om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

Europarådets konvention om mänskliga rättigheter.

Förenta nationernas stadga.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

Europeiska unionens stadga om erkända näringsfriheten.

Rättsfallsförteckning

Rättsfallsförteckning i Sverige:

Kammarrätten i Göteborg, mål nr 7171- 20.

AD 1977 nr 92.

AD 2005 nr 87.

AD 2013 nr 29.

AD 2013 nr 19.

AD 2017 nr 65.

Rättsfallsförteckning i Europeiska unionens domstol:

EU-domstolens Mål C-354/13, Kaltoft [EU:C:2014:2463].

EU-domstolens Mål C-157/15, G4S Secure Solutions [EU:C:2017:203].

EU-domstolens Mål C-188/15, ADDH [EU:C:2017:204].

Rättsfallsförteckning i Europadomstolen:

Europadomstolens avgörande Arrowsmith mot Storbritannien (7050/75).

Europadomstolens avgörande Buscarini m.fl. mot San Marino (24645/94).

Europadomstolens avgörande Dahlab mot Schweiz (42393/98).

Europadomstolens avgöranden Kokkinakis mot Grekland (14307/88).

Europadomstolens avgörande Lautsi m.fl. mot Italien (30814/06).

Europadomstolens avgörande Leyla Sahin mot Turkiet (44774/98).

Litteratur

Bogdan, Michael. *Komparativ rättskunskap*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2003.

Diskrimineringsombudsmannen (DO). Johansson, Emilia. Oxford Research. Forskning om utsatthet hos förmodade muslimer och islamofobi i Sverige. 2013. (Hämtad: 2022-11-12).
<https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e2a/1618941270230/rapport-forskning-diskriminering-muslimer-sverige.pdf>

Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen - med kommentar*, 15:e upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2019.

Eriksson, Johansson och Langenskiöld, *Vad är rätt profil för att få ett jobb? En experimentell studie av rekryteringsprocessen*. 2012. (Hämtad: 2022-11-01).
<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2012/r-12-13-Vad-ar-ratt-profil-for-att-fa-ett-jobb.pdf>

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

Fahlbeck, Reinhold. *Praktisk Arbetsrätt*, 3:e upplagan. Lund: Liber-Hermods AB, 1994.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard. *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 3:e upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2021.

Gabinus Göransson, Håkan och Garpe, Bengt. *Arbetsrätten - En introduktion*, 7:e upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, 2016.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 3:e upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2015.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*. 4:e upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2020.

Hettne, Jörgen och Otken, Eriksson, Ida. *EU-rättslig metod*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts juridik, 2011.

Humlin, Milton, Persson. *Förhandlarboken: Förhandlingar i arbetslivet*. 6:e upplagan. Norstedts Juridik, 2015.

Källström Kent & Malmberg Jonas. *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, 5:e upplagan. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2019.

Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*, 6:e upplagan. Iusté Aktiebolag, 2010.

Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*, 2:a upplagan. Uppsala: Iustus Förlag, 2003.

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro. *Juridisk metodlära*, 2:a upplagan. Lund: Studentlitteratur, 2018.

Pezcenik, Aleksander. *Juridikens allmänna läror*, Stockholm: Svensk Juristtidning, 2005.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2:a upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik, 2007.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 4:a upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik, 2018.

Scheff, Tomas J. *Universella behov? Efter Maslow*. Kapitel ur: Wettergren, Åsa. Starrin, Bengt. Lindgren, Gerd. *Det sociala livets emotionella grunder*. Malmö: Liber AB, 2009.

Svenaesus, Lena. *Anställnings(o)trygghet för kvinnor med huvudduk*. Kapitel ur: Selberg, Niklas & Sjödin, Erik. *Anställningsskydd i utveckling*. Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022.

Swanstein, Filippa och Henrikz, Karin. *Diskrimineringslagen - från princip till praktik, 2:a upplagan*. Lund: Studentlitteratur, 2017.

Övriga Källor

Al Srahin, Ahmad. *Arbetsvärlden, Rätten att bära hijab är en kvinnorättsfråga*. 2017. (Hämtad 2022-12-19).

<https://www.arbetsvarlden.se/kronikor/ratten-att-bara-hijab-ar-en-kvinnorattsfraga/>

Al-Wahid Yahya, Abd. Islam. *Kvinnosyn, slöjan*. (Hämtad: 2022-11-28).

<https://islam.se/kvinna/slojan/>

Dagens fokus. *Maslows behovstrappa: Allt du behöver veta*. (Hämtad: 2022-12-19).

<https://www.dagensfokus.se/maslows-behovstrappa/>

Ekberg, John och Beijron, Peter. Medlingsinstitutet, *Löneskillnader mellan kvinnor och män. 2021*. (Hämtad: 2022-11-03).

<https://www.mi.se/publikationer/loneskilnaden-mellan-kvinnor-och-man-2021/>

Flood, Linda. *Arbetet, När arbetsgivaren bestämmer över din kropp*. 2015 (Hämtad: 2022-11-21).

<https://arbetet.se/2015/05/22/nar-arbetsgivaren-bestammer-over-din-kropp/>

Lönnroth, Alexandra. SVT. *Kvinnliga anställda på Norwegian tvingas ha smink – efter nya bestämmelser*. 2019. (Hämtad: 2022-10-28).

<https://www.svt.se/nyheter/utrikes/kvinnligt-anstallda-pa-norwegian-tvingas-ha-smink-efter-nya-bestammelser>

Marzocchi, Ottavio. Europaparlamentet. Värdena i artikel 2 i EU-fördraget och skyddet av dem i EU. 2022. (Hämtad: 2022-11-21).

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/146/stadgan-om-de-grundläggande-rättigheter>

Platsannonser för Cabin crew: Den här typen av krav uttrycks ofta i platsannonser för Cabin Crew inom flygbranschen. (Hämtad: 2022-11-28).

<https://careers.sasgroup.net/job/Stockholm-Arlanda-CABIN-CREW-19587/763688701/>

Skånetrafiken. *Uniform och accessoarer*. (Hämtad: 2022-10-29).

<https://skanetrafi ken.varumarkesmanual.se/sv/fordon-och-trafik/uniform-och-accessoarer>

Sveriges ingenjörer, *Rättsfallsreferat om EU-domar*. (Hämtad: 2022-11-02).

https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/fortroendevald/rattsfall/rattsfallsreferat_om_eu_diskriminering_och_religiosa_symboler.pdf

Wallin, Fredrik. Skolvärlden. *Skolverket: Inte tillåtet med slöjförbud i skolan*. 2020. (Hämtad: 2022-11-13).

<https://skolvarlden.se/artiklar/skolverket-inte-tillatet-med-slojforbud-i-skolan>