



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Hanna Rosenqvist

Religiösa symboler på arbetsplatsen

Skydd enligt svensk och europeisk rätt?

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Vilhelm Persson

Termin: VT 2023

Innehåll

Summary	4
Sammanfattning	6
Förord.....	7
Förkortningar	8
1 Inledning	10
1.1 Bakgrund	10
1.2 Syfte och frågeställning	10
1.3 Avgränsningar	10
1.4 Metod och material	11
1.5 Forskningsläge.....	14
1.6 Disposition.....	14
2 Europakonventionen och religiösa symboler på arbetsplatsen	15
2.1 Rätten till religionsfrihet.....	15
2.1.1 Begränsas rätten till religionsutövning?	17
2.1.2 Är begränsningen föreskriven i lag?.....	19
2.1.3 Tillgodoser begränsningen ett legitimt ändamål?.....	21
2.1.4 Är begränsningen nödvändig?	23
2.2 Diskrimineringskydd.....	29
2.2.1 Skydd inom Europakonventionens tillämpningsområde.....	29
2.2.2 Skydd vid alla rättigheter i lag.....	33
2.3 Sammanfattande slutsatser	34
3 EU-rätt och religiösa symboler på arbetsplatsen	35
3.1 Rätten till religionsfrihet.....	35
3.2 Diskrimineringskydd.....	36
3.2.1 Direkt diskriminering.....	39
3.2.2 Indirekt diskriminering	43
3.2.3 Gemensamma undantag från diskriminering.....	49
3.2.4 Diskriminering utifrån flera diskrimineringsgrunder	50
3.3 Sammanfattande slutsatser	53
4 Svensk rätt och religiösa symboler på arbetsplatsen	55
4.1 Fri- och rättighetsskydd.....	55
4.1.1 Religionsfrihet	55
4.1.2 Yttrandefrihet.....	56
4.1.3 Vilken frihet aktualiseras?	60
4.2 Diskrimineringskydd.....	61
4.2.1 Direkt diskriminering.....	63
4.2.2 Indirekt diskriminering	64

4.3	Sammanfattande slutsatser	67
5	Avslutande analys och slutsatser	69
	Käll- och litteraturförteckning.....	72
	Rättsfallsförteckning	79

Summary

There are different views in Europe regarding the extent to which religious symbols should be allowed in the workplace. On the one hand there may be an interest in leaving religious symbols out of the workplace, for instance to maintain religious neutrality, on the other hand an interest in accommodating workers' right to manifest their religion or beliefs. With the legal dogmatic method as a starting point, this thesis examines to what extent the European Convention on Human Rights (ECHR), EU law and Swedish law constitute protection for persons to wear religious symbols in the workplace. The term 'religious symbols' includes religious clothing.

The protection covered in the thesis can be broken down into protection for rights and freedoms on the one hand, and protection against discrimination on the other. Regarding rights and freedoms, the thesis initially presents that the right to manifest one's religion or beliefs under Article 9 of the ECHR constitutes a certain protection regarding the wearing of religious symbols in the workplace. The Contracting States are however accorded a large margin of appreciation in relation to justifying limitations on the right, meaning that the protection in practice mostly covers manifest differences of treatment. Article 10.1 of the EU Charter of Fundamental Rights further contains a corresponding right to manifest one's religion or beliefs. The right amounts to a similar protection as Article 9 of the ECHR. In Swedish law, the freedom of expression under Chapter 2 Article 1 of the Instrument of Government also constitutes a certain protection.

The thesis further notes that the EU Employment Equality Directive 2000/78 includes a prohibition of discrimination based on religion or belief in the field of employment. The Employment Equality Directive is implemented in Swedish law by the Discrimination Act (2008:567). Depending on the circumstances, an employer's limitation on the wearing of religious symbols could constitute direct or indirect discrimination under the Directive or the Act. Given that the prohibition of indirect discrimination includes a weighing of interests, there are much greater possibilities for employers to justify a limitation constituting indirect difference of treatment, than one constituting direct difference of treatment. Finally, it should be mentioned that

Article 14 of the ECHR also contains a certain protection against discrimination. In practice, the provision amounts to a similar protection as the right to manifest one's religion or beliefs under article 9 of the ECHR.

Sammanfattning

I Europa finns olika uppfattningar angående i vilken utsträckning religiösa symboler ska tillåtas på arbetsplatser. Å ena sidan kan det finnas en vilja att hålla religiösa symboler utanför en arbetsplats, till exempel för att upprätthålla religiös neutralitet, å andra sidan en vilja att tillgodose arbetstagares rätt till religionsutövning. Med utgångspunkt i den rättsdogmatiska metoden, undersöker den här uppsatsen i vilken utsträckning Europakonventionen, EU-rätt och svensk rätt innebär skydd för personer att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. Med religiösa symboler avses även religiös klädsel.

Skyddet som berörs i uppsatsen kan delas upp i å ena sidan skydd för fri- och rättigheter, å andra sidan skydd emot diskriminering. Angående fri- och rättigheter, visar uppsatsen inledningsvis att rätten till religionsutövning i artikel 9 i Europakonventionen utgör ett visst skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. De enskilda konventionsstaterna ges dock en stor bedömningsmarginal gällande att motivera begränsningar av rättigheten, vilket innebär att skyddet i praktiken framför allt omfattar uppenbara fall av särbehandling. Artikel 10.1 i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna innehåller vidare en motsvarande rätt till religionsutövning. Rättigheten innebär ett liknande skydd som artikel 9 i Europakonventionen. I svensk rätt utgör även yttrandefriheten i 2 kap. 1 § regeringsformen ett visst skydd.

I uppsatsen noteras vidare att det EU-rättsliga arbetslivsdirektivet 2000/78 innehåller ett förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse i arbetslivet. Arbetslivsdirektivet har implementerats i svensk rätt genom diskrimineringslagen (2008:567). Beroende på omständigheterna i ett enskilt fall kan en arbetsgivares begränsning av bärandet av religiösa symboler utgöra direkt eller indirekt diskriminering enligt direktivet eller lagen. Eftersom förbudet mot indirekt diskriminering inbegriper en intresseavvägning, har arbetsgivare betydligt större möjligheter att motivera en begränsning som innebär indirekt särbehandling än en som innebär direkt särbehandling. Avslutningsvis kan nämnas att artikel 14 i Europakonventionen också innehåller ett visst diskrimineringskydd. I praktiken utgör bestämmelsen ett liknande skydd som rätten till religionsutövning enligt artikel 9 i Europakonventionen.

Förord

Under min tid på juristprogrammet har jag fått upp ögonen för juridikens viktiga roll för att värna om mänskliga rättigheter, och inte minst minoriteters rättigheter. Genom regelverk som innehåller skydd för fri- och rättigheter och skydd emot diskriminering skapas förutsättningar för att alla människor ska behandlas med värdighet. I mitt examensarbete har jag valt att lyfta fram skydd för olika religiösa uttryck, specifikt i arbetslivssammanhang. Frågan är framför allt viktig eftersom den handlar om i vilken utsträckning arbetsplatser görs tillgängliga för religiösa minoriteter och för troende i stort.

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare Vilhelm Persson, för ditt engagemang och kloka råd under skrivprocessen. Utan din vägledning hade uppsatsen varit en annan. Slutligen, det största av tack till min mamma Helena. Ditt stöd har varit ovärderligt under examensarbetet, juristprogrammet och långt tidigare än så.

Lund, maj 2023

Hanna Rosenqvist

Förkortningar

Arbetslivsdirektivet	Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling
Direktivet mot etnisk diskriminering	Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung
DL	Diskrimineringslagen (2008:567)
EU	Europeiska unionen
EU-stadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
Europadomstolen	Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
Europakonventionen	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Rom 4 november 1950, SÖ 1952:35; se även lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

Förklaringarna avseende EU-stadgan	Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna, EUT 2007 C 303/17
HFD	Högsta förvaltningsdomstolen
Likabehandlingsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning)
Protokoll nr 12	Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Rom 4 november 2000, CETS 177
RF	Regeringsformen

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Det finns olika synsätt angående i vilken utsträckning individers religiösa tro ska tillgodoses i europeiska samhällen. Ett konkret exempel på en utmaning är när en arbetstagare vill bära religiösa symboler på sin arbetsplats. Det kan handla om att bära ett kors i en kedja runt halsen eller en slöja, kippa eller turban på huvudet. En motsättning uppstår om den aktuella arbetsgivaren till exempel förbjuder bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen av hälso- och säkerhetsskäl eller för att upprätthålla religiös neutralitet.

Reglerna avseende bärandet av religiösa symboler är mycket skiftande mellan olika europeiska länder.¹ Både Europakonventionen och EU-rätten innehåller dock regelverk som kan innebära ett visst skydd för arbetstagare, och även till exempel praktikanter och arbetssökande, att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. Sådana regelverk finns även i svensk rätt.

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsens syfte är att undersöka i vilken utsträckning personer har en rätt att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. För att uppfylla uppsatsens syfte besvaras följande frågeställning:

- I vilken utsträckning innebär Europakonventionen², EU-rätt och svensk rätt skydd för personer att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen?

1.3 Avgränsningar

Som framgår av uppsatsens syfte och frågeställning behandlar uppsatsen i vilken utsträckning bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen skyddas av olika rättssystem. Med begreppet religiösa symboler avses i uppsatsen sådana symboler som har en koppling till eller är inspirerade av en persons religion. Begreppet inkluderar även religiös klädsel såsom muslimska kvinnors

¹ Se McCrea (2014) s. 291; jfr Bernitz, H. (2017) s. 463.

² Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Rom 4 november 1950, SÖ 1952:35; se även lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

bärande av slöja. Angående slöja kan noteras att det är just termen slöja, och inte till exempel huvudduk, som används genomgående i uppsatsen. Med termen slöja avses det samma som hijab.

Det finns flera, mer eller mindre näraliggande, rättsliga regelverk som kan diskuteras i förhållande till bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Som framgår av uppsatsens syfte och frågeställning har uppsatsen avgränsats till just Europakonventionen, EU-rätt och svensk rätt. Med Europakonventionen avses även tilläggsprotokoll till konventionen. De nämnda rättssystemen har valts eftersom jag uppfattar att det främst är de som kan innebära skydd för bärandet av religiösa symboler på svenska arbetsplatser.

En vidare avgränsning i uppsatsen är att endast bestämmelser om religionsfrihet och diskrimineringskydd behandlas avseende Europakonventionen och EU-rätten. Urvalet har gjorts mot bakgrund av vad jag konkret uppfattar kan utgöra skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Valet beror särskilt på att Europadomstolen har en välutvecklad rättspraxis om religiösa symboler i förhållande till religionsfrihet, medan EU-domstolen har det samma i förhållande till diskrimineringskydd. Avseende svensk rätt behandlas utöver religionsfrihet och diskrimineringskydd även yttrandefrihet. Att yttrandefrihet också behandlas beror på att religiösa uttryck i svensk rätt snarare skyddas av yttrandefrihet än av religionsfrihet.³

I förhållande till diskrimineringskydd är diskrimineringsgrunden religion den grund som huvudsakligen behandlas i uppsatsen. Andra diskrimineringsgrunder som kön och etniskt ursprung uppmärksammas också eftersom även de kan vara relevanta avseende bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. En sista avgränsning som kan nämnas är att uppsatsen endast behandlar en positiv rätt att *få* bära religiösa symboler på arbetsplatsen. Uppsatsen berör med andra ord inte en rätt att slippa bära religiösa symboler.

1.4 Metod och material

Uppsatsen syftar till att undersöka gällande rätt. Av den anledningen används den rättsdogmatiska metoden i uppsatsen. Det finns ingen exakt definition av rättsdogmatisk metod. Det råder dock konsensus om att metoden som

³ Se avsnitt 4.1.3.

utgångspunkt innebär att lösningen på rättsliga problem rekonstrueras genom att använda de allmänt accepterade rättskällorna.⁴ Som Graver poängterar är det möjligt att inom ramen för metoden både deskriptivt beskriva innehållet i gällande rätt och att föra egna analyser.⁵

Utöver den grundläggande synen på rättsdogmatisk metod ansluter uppsatsen till Kleinemans uppfattning om att metoden även innehåller en viss rätt att kritisera rättskällor.⁶ I uppsatsen används möjligheten för att visa på brister i hur rättsakter är strukturerade och för att visa på svagheter i argument som har lyfts fram i rättspraxis och juridisk litteratur.

För att använda den rättsdogmatiska metoden är det centralt att identifiera vilka de allmänt accepterade rättskällorna är. I svensk rätt består de vanligaste och mest accepterade rättskällorna av lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och juridisk litteratur.⁷ Vilka rättskällor som är allmänt accepterade skiljer sig dock åt mellan rättsordningar. Ett exempel är att förarbeten generellt sett inte tillmäts någon större betydelse vid tolkningen av EU-rätt och Europakonventionsrätt.⁸ Utöver att rättskällor skiljer sig åt mellan rättssystem kan sättet som rättskällor tolkas på, och sättet som de har uppstått på, variera. Till skillnad från svensk rätt, har EU-rätt och Europakonventionsrätt till stor del utvecklats genom att starka och inflytelserika domstolar tolkat fåordiga och mångtydiga fördragstexter. Europadomstolen och EU-domstolen använder också dynamiska tolkningsmetoder som lämnar utrymme för att göra nya tolkningar av rättsakter i takt med förändringar i samhället. Allmänna rättsprinciper är vidare av stor vikt för de europeiska domstolarna.⁹ Särdragen i de olika rättsordningarna beaktas genomgående i uppsatsen för att den rättsdogmatiska metoden ska tillämpas på ett så korrekt sätt som möjligt.

Mot bakgrund av den rättsdogmatiska metoden består materialet till uppsatsen huvudsakligen av vad som är allmänt accepterade rättskällor i

⁴ Se Kleineman (2018) s. 21; Sandgren (2021) s. 51–52; Hjertstedt (2019) s. 167.

⁵ Se Graver (2008) s. 158.

⁶ Se Kleineman (2018) s. 33–36; jfr Hjertstedt (2019) s. 167.

⁷ Se Kleineman (2018) s. 21; Åhman (2022) s. 20; jfr Bernitz, U. (2020b) s. 30–32.

⁸ Se Bernitz, U. och Kjellgren (2022) s. 220; angående EU-rätten Bernitz, U. och Kjellgren (2022) s. 208–210; Bernitz, U. (2020a) s. 72; angående konventionsrätten Åhman (2022) s. 23.

⁹ Se Bernitz, U. och Kjellgren (2022) s. 220.

förhållande till de berörda rättssystemen. Materialet består framför allt av lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten och juridisk litteratur.

En stor del av uppsatsen bygger på rättspraxis. Rättsfallen som används i uppsatsen har främst hittats genom hänvisningar i litteratur och genom hänvisningar i andra rättsfall. Det kan särskilt noteras att framför allt Europadomstolen har avgjort ett stort antal rättsfall om religiösa symboler. Med anledning av antalet rättsfall har en avgränsning gjorts som innebär att huvudsakligen de rättsfall som specifikt berör religiösa symboler på arbetsplatsen används som exempel i uppsatsen. Andra rättsfall om näraliggande frågor används dock också för att komplettera och nyansera bilden av hur Europadomstolen tolkar Europakonventionen.

Den juridiska litteratur som används i uppsatsen har framför allt hittats genom sökningar i Lunds universitets bibliotekskataloger LUBcat och LUBsearch. Jag har också hittat litteratur genom hänvisningar som finns i annan litteratur. Det finns stora mängder juridisk litteratur om religiösa symboler, framför allt avseende europarätten. Av den anledningen kan jag inte göra anspråk på att beröra allt som har skrivits om ämnet och som är relevant för uppsatsens frågeställning. Jag har dock gått igenom stora mängder litteratur och har utifrån uppsatsens fokus tagit med de mest centrala synpunkter jag hittat.

I förhållande till EU-rätt kan nämnas att ett antal generaladvokaters förslag till avgöranden används i uppsatsen. Förslagen behandlas på ett liknande sätt som juridisk litteratur. Hänvisningar sker till förslagen eftersom de innehåller värdefulla argument och synpunkter som är relevanta för att förstå hur EU-rätt ska tolkas och tillämpas.¹⁰ Avseende EU-rätt kan också noteras att förklaringarna avseende EU-stadgan¹¹ används i uppsatsen. Trots att förarbeten generellt sett inte tillmätts någon större betydelse vid tolkningen av EU-rätt, utgör förklaringarna ett värdefullt tolkningsverktyg för att förstå EU-stadgans¹² bestämmelser.¹³ Av artikel 52.7 i EU-stadgan framgår uttryckligen att stadgan ska tolkas med vederbörlig hänsyn till förklaringarna.

¹⁰ Jfr Hettne och Otken Eriksson (2011) s.119.

¹¹ Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna, EUT 2007 C 303/17.

¹² Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

¹³ Se Åhman (2016) s. 477.

1.5 Forskningsläge

Det finns mycket litteratur som berör bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen, framför allt internationella artiklar. Vidare finns en stor mängd litteratur som särskilt behandlar fri- och rättighetskydd respektive diskrimineringskydd, utifrån ett eller flera rättssystem.

Tanken med uppsatsen är att den ska bidra med något nytt genom att behandla frågan om bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen utifrån Europakonventionen, EU-rätt och svensk rätt. Uppsatsen berör även hur skyddet i rättsordningarna förhåller sig till varandra. Angående både EU-rätt och svensk rätt har EU-domstolen respektive HFD också kommit med ny rättspraxis om bärandet av religiösa symboler år 2022. Rättsfallen är C-344/20 *S.C.R.L.* och HFD 2022 ref. 51 I och II. Genom att beakta dessa rättsfall samt den senaste juridiska litteraturen på området behandlar uppsatsen de senaste rättskällorna. Det ger uppsatsen ett ytterligare nyhetsvärde.

1.6 Disposition

I kapitel 2 behandlas hur bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen förhåller sig till bestämmelser om religionsfrihet och diskrimineringskydd i Europakonventionen. Kapitel 3 redogör på ett liknande sätt för förhållandet mellan EU-rätt och religiösa symboler på arbetsplatsen. I kapitlet behandlas religionsfrihet och diskrimineringskydd. Anledningen till att Europakonventionen behandlas före EU-rätten är att tolkningen av framför allt rätten till religionsfrihet i EU-stadgan är beroende av hur motsvarande rättighet i Europakonventionen tolkas.

I kapitel 4 behandlas vidare hur svensk rätt förhåller sig till bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. I kapitlet behandlas religionsfrihet, yttrandefrihet och diskrimineringskydd. Att svensk rätt behandlas sist av de aktuella rättssystemen beror på att det svenska diskrimineringskyddet i stor utsträckning är baserat på EU-rättsdirektiv. Till sist förs en avslutande analys i kapitel 5 där slutsatser dras i förhållande till uppsatsen som helhet.

2 Europakonventionen och religiösa symboler på arbetsplatsen

I det här kapitlet behandlas i vilken utsträckning Europakonventionen och dess tilläggsprotokoll innebär skydd för personer att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. Avsnitt 2.1 berör rätten till religionsfrihet. Avsnitt 2.2 behandlar diskrimineringsskydd. I avsnitt 2.3 dras sammanfattande slutsatser angående vad kapitlet har visat.

2.1 Rätten till religionsfrihet

I artikel 9.1 i Europakonventionen anges att var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Vidare framgår att rätten innefattar frihet att byta religion eller tro samt frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer.

I sin rättspraxis har Europadomstolen flera gånger lyft fram hur viktig rätten till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet är. Särskilt har Europadomstolen uttryckt att rätten utgör en av grunderna i ett demokratiskt samhälle och att den är avgörande för pluralism i samhället. Religionsfriheten menar Europadomstolen vidare är en av de viktigaste delarna i troende personers identitet och livsåskådning, men också en viktig tillgång för andra.¹⁴

Av artikel 9.2 i Europakonventionen framgår att friheten att utöva sin religion eller tro kan inskränkas under vissa förutsättningar. Sådana begränsningar måste vara föreskrivna i lag och vara nödvändiga i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till den allmänna säkerheten, till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

Att det finns en möjlighet att begränsa religionsfriheten motiveras av att religionsutövning kan påverka andra.¹⁵ I ett demokratiskt samhälle där flera religioner finns inom samma befolkning menar Europadomstolen att det kan

¹⁴ Se t.ex. *Kokkinakis v. Greece* punkt 31; *Buscarini and Others v. San Marino* punkt 34; *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 79; jfr *Otto-Preminger-Institut v. Austria* punkt 47.

¹⁵ Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 80.

vara nödvändigt att göra begränsningar i friheten för att hitta en balans mellan samtliga grupperns intressen och för att säkerställa att allas tro respekteras.¹⁶

Det första steget i Europadomstolens bedömningar enligt artikel 9 är att avgöra om en situation omfattas av rätten till religionsfrihet och i så fall om en begränsning av rätten föreligger. Angående bärandet av religiösa symboler aktualiseras specifikt den del av artikel 9 som ger skydd för religionsutövning. I avsnitt 2.1.1 följer en redogörelse för hur Europadomstolen avgör om en begränsning av rätten till religionsutövning föreligger, med fokus på bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen.

Föreligger en begränsning av rätten till religionsutövning prövar Europadomstolen vidare om begränsningen kan rättfärdigas. Det kan här konstateras att Europadomstolens bedömning till viss del skiljer sig åt beroende på om en stats negativa eller positiva förpliktelser aktualiseras. En stats negativa förpliktelser innebär att staten ska avhålla sig från handlingar som innebär rättighetskränkningar. Positiva förpliktelser innebär att staten är skyldig att positivt agera för att se till att enskilda människor får del av sina rättigheter även i förhållande till andra enskilda rättssubjekt.¹⁷ Negativa förpliktelser aktualiseras när en påstådd kränkning är direkt hänförlig till en stat, positiva när den påstådda kränkningen inte är direkt hänförlig till en stat. Angående bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen kan negativa förpliktelser till exempel aktualiseras om en offentlig arbetsgivare begränsar bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen eller om en begränsning annars har stöd i offentliga föreskrifter.¹⁸ Positiva förpliktelser kan aktualiseras om en privat arbetsgivare på egen hand begränsar bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen.¹⁹

När negativa förpliktelser aktualiseras gör Europadomstolen en bedömning angående om en begränsning av rätten till religionsutövning kan rättfärdigas utifrån tre kriterier. Kriterierna är kumulativa. I avsnitt 2.1.2 behandlas det första kriteriet som är att begränsningen ska vara föreskriven i lag. Vidare berör avsnitt 2.1.3 kriteriet om att begränsningen ska tillgodose ett legitimt

¹⁶ Se *Kokkinakis v. Greece* punkt 33; *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 106; *Dahlab v. Switzerland* s. 11.

¹⁷ Se Danelius m.fl. (2023) s. 65–66.

¹⁸ Jfr *Dahlab v. Switzerland*; *Kurtulmuş v. Turkey*; *Ebrahimian v. France*; fallet *Chaplin i Eweida and Others v. the United Kingdom*.

¹⁹ Jfr fallet *Eweida i Eweida and Others v. the United Kingdom*.

ändamål. Avslutningsvis behandlas i avsnitt 2.1.4 kriteriet om att begränsningen ska vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Samtliga kriterier redogörs för med fokus på bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen.

Avseende positiva förpliktelser behöver endast ett av de tre ovan nämnda kriterierna beaktas angående om en begränsning av rätten till religionsutövning kan rättfärdigas. Det aktuella kriteriet är kriteriet i avsnitt 2.1.4 om att begränsningen ska vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle.²⁰

2.1.1 Begränsas rätten till religionsutövning?

Ett första steg i en bedömning angående rätten till religionsutövning enligt artikel 9 i Europakonventionen är att avgöra om en begränsning av rätten föreligger. Bedömningen är densamma oavsett om en stats negativa eller positiva förpliktelser aktualiseras.²¹

För att kunna bedöma om en begränsning av rätten till religionsutövning föreligger krävs till att börja med att den aktuella religionen eller tron omfattas av skyddet för religionsfrihet i artikel 9.1. Enligt Europadomstolen krävs att religionen eller tron uppnår en viss nivå av ”cogency, seriousness, cohesion and importance”.²² Om förutsättningarna uppnås ska staten varken bedöma hur legitim en religiös tro är eller bedöma sättet som tron uttrycks på. Det följer av att staten har en skyldighet att vara neutral och opartisk.²³ Överlag har Europadomstolen gjort en bred tolkning av vad som anses vara en religion eller tro.²⁴ Med tanke på domstolens extensiva tolkning, uppfattar jag att det inledande kravet på att religionen eller tron ska omfattas av skyddet för religionsfrihet överlag är uppfyllt i situationer som avser bärandet av religiösa symboler. I sin rättspraxis har Europadomstolen till exempel prövat

²⁰ Se vidare avsnitt 2.1.2, 2.1.3 och 2.1.4.

²¹ Begreppen negativa och positiva förpliktelser förklarades i avsnitt 2.1.

²² Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 81; *Leela Förderkreis E.V. and Others v. Germany* punkt 80; *Jakóbski v. Poland* punkt 44; *Campbell and Cosans v. the United Kingdom* punkt 36; *Bayatyan v. Armenia* punkt 110.

²³ Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 81; *Manoussakis and Others v. Greece* punkt 47; *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 105; jfr *Hasan and Chaush v. Bulgaria* punkt 78.

²⁴ Se Rainey, McCormick och Ovey (2021) s. 462; Harris m.fl. (2018) s. 572; Cameron (2018) s. 132.

symboler med kopplingar till islam²⁵ och kristendom²⁶. Dessa religioner har domstolen uttryckligen angett omfattas av artikeln.²⁷

Efter att ha konstaterat att själva religionen eller tron omfattas av artikel 9.1 är nästa steg att avgöra om en företeelse, såsom bärandet av religiösa symboler, utgör sådan religionsutövning som omfattas av artikel 9.1. Artikel 9.1 omfattar inte varje handling som motiveras eller inspireras av religion eller tro.²⁸ För att en handling ska räknas som ett utövande krävs att den har ett nära samband med tron. Det finns inget krav på att personen som utför handlingen ska visa att den agerat för att uppfylla en skyldighet enligt religionen. Vad som krävs är däremot att det finns en tillräckligt nära och direkt koppling mellan handlingen och den underliggande tron. Generellt erkända former av religionsutövning omfattas som regel, även om en prövning ska göras i varje fall.²⁹ Howard noterar att Europadomstolen generellt sett anser att bärandet av religiösa symboler utgör religionsutövning enligt artikel 9.1.³⁰ Det här steget i bedömningen menar jag därför troligtvis inte heller blir avgörande i bedömningar om religiösa symboler på arbetsplatsen. Exempel på bärande av symboler som Europadomstolen har prövat är muslimska kvinnors bärande av slöja³¹ och kristna personers bärande av kors³².

Om man i en bedömning kan konstatera att en företeelse utgör sådan religionsutövning som omfattas av artikel 9.1 i Europakonventionen är nästa steg att avgöra om en begränsning av rätten till religionsutövning föreligger. Avseende just religiösa symboler på arbetsplatsen kan konstateras att Europadomstolen har slagit fast att möjligheten för en arbetstagare att säga upp sig och byta anställning inte utesluter att en begränsning föreligger.³³

²⁵ Se t.ex. *Dahlab v. Switzerland*; *Leyla Şahin v. Turkey*; *Kurtulmuş v. Turkey*; *Ebrahimian v. France*.

²⁶ Se t.ex. fallen Eweida och Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom*.

²⁷ Se t.ex. *Karaduman v. Turkey* angående att islam omfattas av artikel 9; *Knudsen v. Norway* angående att kristendom omfattas.

²⁸ Se *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 105; *Kalaç v. Turkey* punkt 27; *Ebrahimian v. France* punkt 54; *Kurtulmuş v. Turkey* s. 5.

²⁹ Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 82.

³⁰ Se Howard (2014) s. 165; jfr Enkvist, Lokrantz-Bernitz och Zillén (2020) s. 150; Lokrantz-Bernitz (2020) s. 128.

³¹ Se t.ex. *Dahlab v. Switzerland*; *Kurtulmuş v. Turkey*; *Leyla Şahin v. Turkey*; *Ebrahimian v. France*.

³² Se t.ex. fallen Eweida och Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom*.

³³ Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 83; *Ebrahimian v. France* punkt 59.

I *Leyla Şahin v. Turkey* uttryckte Europadomstolen att en begränsning av den ansökandes rätt till religionsutövning förelåg eftersom det fanns reglering som inskränkte var och hur hon fick bära slöja som student på ett universitet.³⁴ På liknande sätt har Europadomstolen i fyra rättsfall ansett att åtgärder avseende bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen utgjort begränsningar av rätten till religionsutövning.³⁵ Angående både den ansökande Eweida och den ansökande Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom* fick de ansökande inte vara kvar i sina dåvarande tjänster som incheckningspersonal på en flygplats respektive sjuksköterska, förutsatt att de bar kors synligt. I *Dahlab v. Switzerland* och *Kurtulmuş v. Turkey* fanns ett förbud för de ansökande att bära slöja i sina tjänster som lågstadielärare respektive lektor på ett universitet. I *Ebrahimian v. France* förlängdes inte socialarbetaren Ebrahimi-ans tidsbegränsade anställningsavtal eftersom hon bar slöja.

Angående både Eweida och Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom* kan vidare noteras att en begränsning ansågs föreligga även om de ansökande fick bära kors, men bara inte på det sätt som personerna velat. Eweida fick inte bära sitt kors synligt medan Chaplin av hälso- och säkerhetsskäl inte fick bära sitt kors så att det i samband med visst vårdarbete var synligt, eller snarare åtkomligt. En annan intressant aspekt är att Europadomstolen ansåg att begränsningar förelåg avseende både Eweida och Chaplin trots att de båda hade erbjudits andra tjänster utan kundkontakt respektive vårdarbete där de skulle ha kunnat bära sina kors synligt i kedjor runt halsen. Att begränsningar ändå ansågs föreligga menar jag ligger väl i linje med Europadomstolens uttalande om att arbetstagares möjlighet att säga upp sig och byta anställning inte utesluter att en begränsning föreligger.

2.1.2 Är begränsningen föreskriven i lag?

Att en begränsning ska vara föreskriven i lag är det första av tre kriterier som ska vara uppfyllt för att en konstaterad begränsning av rätten till religionsutövning ska rättfärdigas. Kriteriet gäller dock endast avseende en stats negativa förpliktelser. Om stater positiva förpliktelser aktualiseras tillämpas inte

³⁴ Se *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 78.

³⁵ Se *Dahlab v. Switzerland*; *Kurtulmuş v. Turkey*; fallen Eweida och Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom*; *Ebrahimian v. France*.

kriteriet.³⁶ Det kan påminnas om att staters negativa förpliktelser aktualiseras när ett agerande är direkt hänförligt till en stat.³⁷

Enligt Europadomstolen kan kriteriet om att begränsningen ska vara föreskriven i lag förstås som att den aktuella lagen ska vara tillräckligt tillgänglig och tillräckligt precist uttryckt för att en medborgare i rimlig utsträckning ska kunna förutsäga vilka konsekvenser ett agerande kan få. Det är enligt Europadomstolen inte uteslutet att en lag är tillräckligt förutsägbar även om medborgare kan behöva rådgivning för att förstå den.³⁸ Europadomstolen menar vidare att begreppet lag ska förstås på ett materiellt och inte ett formellt sätt. Det innebär att allt som är en del av den skrivna rätten omfattas.³⁹

Europadomstolen har i tre rättsfall gjort uttryckliga bedömningar angående om begränsningar som arbetsgivare vidtagit avseende bärandet av religiösa symboler var föreskrivna i lag.⁴⁰ I *Kurtulmuş v. Turkey* fanns rättsliga bestämmelser som direkt tog sikte på hur offentligt anställda skulle klä sig. Dessa angav bland annat att kvinnligt anställda inte skulle täcka sina huvuden på arbetsplatsen.⁴¹ Mot bakgrunden av det uttryckliga förbudet var det uppenbart att det aktuella förbudet mot att bära slöja i fallet var föreskrivet i lag.

Det funna lagstödet för att de ansökande muslimska kvinnorna i *Dahlab v. Switzerland* och *Ebrahimian v. France* inte skulle få bära slöja när de arbetade som lågstadielärare respektive sjuksköterska var däremot inte lika tydligt. Rättsfallen utgör exempel på att Europadomstolen gör extensiva tolkningar både angående vilka typer av rättskällor som accepteras samt angående vilket innehåll rättskällorna har.

I *Dahlab v. Switzerland* konstaterade Europadomstolen att det aktuella förbudet grundades på en regional utbildningsakt. Domstolen menade att de relevanta delarna av akten var tillräckligt precist uttryckta för att personerna som träffades av regleringen skulle kunna anpassa sitt beteende efter den.⁴² Av de relevanta delarna framgick dels att elever och föräldrars politiska och

³⁶ Se Schabas (2015) s. 422.

³⁷ Se avsnitt 2.1.

³⁸ Se *The Sunday Times v. the United Kingdom (No. 1)* punkt 49; jfr *Müller and Others v. Switzerland* punkt 29; *Olsson v. Sweden (No. 1)* punkt 61; *Ebrahimian v. France* punkt 48.

³⁹ Se *Ebrahimian v. France* punkt 48; *Dogru v. France* punkt 52.

⁴⁰ Se *Kurtulmuş v. Turkey*; *Dahlab v. Switzerland*; *Ebrahimian v. France*.

⁴¹ Se *Kurtulmuş v. Turkey* s. 2–3.

⁴² Se *Dahlab v. Switzerland* s. 12.

religiösa övertygelser skulle respekteras i det offentliga utbildningssystemet, dels att offentligt anställda skulle vara ”lekmän”.⁴³ Det kan noteras att Europadomstolen inte närmare förklarade hur innehållet i akten skulle förstås. I *Ebrahimian v. France* grundade Europadomstolen sin bedömning angående att begränsningen var föreskriven i lag på rättspraxis från några av de högsta domstolarna i Frankrike. Praxisen angav bland annat att neutralitetsprincipen var en grundläggande princip inom offentlig verksamhet i Frankrike. Vidare framgick att alla offentligt anställda hade en skyldighet att iaktta ”strikt neutralitet”.⁴⁴

Det kan avslutningsvis noteras att Europadomstolen förlitade sig på rättspraxis också i *Leyla Şahin v. Turkey*. Fallet handlade om förbud för studenter att bära slöja på universitet. Lagstödet i fallet bestod av ett avgörande från Turkiets författningsdomstol där det framgick att en viss lag tolkad i ljuset av landets konstitution innebar att studenter inte fick bära slöja på universitet.⁴⁵

2.1.3 Tillgodoser begränsningen ett legitimt ändamål?

Ett vidare kriterium som ska vara uppfyllt för att en stat ska kunna rättfärdiga en begränsning av rätten till religionsutövning enligt artikel 9 i Europakonventionen är att begränsningen ska tillgodose ett legitimt ändamål. Kriteriet gäller endast avseende staters negativa förpliktelser. Angående positiva förpliktelser finns inget sådant krav.⁴⁶ Det kan påminnas om att staters negativa förpliktelser aktualiseras när ett agerande är direkt hänförligt till en stat.⁴⁷

Av artikel 9.2 i Europakonventionen framgår att de legitima ändamålen är allmän säkerhet, skydd för allmän ordning, hälsa eller moral och skydd för andra personers fri- och rättigheter. Europadomstolen har i fyra rättsfall resonerat avseende hur begränsningar av bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen tillgodoser legitima ändamål.⁴⁸ Angående den ansökande Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom* och *Ebrahimian v. France* arbetade de två ansökande i sjukhusmiljö. De legitima ändamålen som

⁴³ Se *Dahlab v. Switzerland* s. 7.

⁴⁴ Se *Ebrahimian v. France* punkt 50.

⁴⁵ Se *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 41, 92 och 98.

⁴⁶ Se Schabas (2015) s. 422.

⁴⁷ Se avsnitt 2.1.

⁴⁸ Se *Dahlab v. Switzerland*; *Kurtulmuş v. Turkey*; fallet Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom*; *Ebrahimian v. France*.

begränsningarna avseende att bära religiösa symboler ansågs tillgodose var dock olika. Angående Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom* förde Europadomstolen ett längre resonemang angående hur begränsningen i fallet verkligen hade i syfte att skydda sjuksköterskor och patienters hälsa och säkerhet. Domstolens huvudsakliga argument var de faktiska hälso- och säkerhetsrisker som ett kors i en kedja medförde samt att andra sjuksköterskor tillhörande olika religioner inte heller fått bära religiösa symboler som innebar hälso- och säkerhetsrisker.⁴⁹ Även om det inte angavs uttryckligen, uppfattar jag att syftet i fallet omfattas av ändamålen skydd för allmän säkerhet och hälsa. Samma bedömning görs av Harris med flera.⁵⁰

I *Ebrahimian v. France* var ändamålet som angavs skydd för andra personers fri- och rättigheter. Mer specifikt ansåg Europadomstolen att syftet med begränsningen var att säkerställa att alla patienters religiösa tro och andliga läggningar respekterades, att garantera patienter strikt jämlikhet och att se till att patienter fick del av behandling utan åtskillnad på grund av religion.⁵¹ Anmärkningsvärt med bedömningen menar jag är att det skulle finnas ett samband mellan det angivna syftet och att en socialarbetare bar slöja. Det eventuella sambandet diskuteras närmare i avsnitt 2.1.4.

I *Dahlab v. Switzerland* och *Kurtulmuş v. Turkey* uttryckte Europadomstolen endast kortfattat att begränsningarna tillgodosåg ett antal specifika ändamål. I rättsfallen fanns förbud för de ansökande muslimska kvinnorna att bära slöja när de arbetade som lågstadielärare respektive lektor på ett universitet. I *Dahlab v. Switzerland* var ändamålen skydd för andra personers fri- och rättigheter, allmän säkerhet och allmän ordning.⁵² I *Kurtulmuş v. Turkey* var ändamålen skydd för andra personers fri- och rättigheter och skydd för allmän ordning.⁵³ Av Europadomstolens vidare bedömningar angående om de aktuella begränsningarna var nödvändiga i ett demokratiskt samhälle framgick dock att det mer specifikt var principer om sekularism och neutralitet som ansågs ligga bakom begränsningarna i fallen.⁵⁴

⁴⁹ Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 98.

⁵⁰ Se Harris m.fl. (2018) s. 585.

⁵¹ Se *Ebrahimian v. France* punkt 53.

⁵² Se *Dahlab v. Switzerland* s. 12.

⁵³ Se *Kurtulmuş v. Turkey* s. 5.

⁵⁴ Se avsnitt 2.1.4.

En liknande bedömning som i *Dahlab v. Switzerland* och *Kurtulmuş v. Turkey* gjorde Europadomstolen i *Leyla Şahin v. Turkey*. I rättsfallet ansåg domstolen att ett förbud för studenter att bära slöja på universitet eftersträvade ändamålen skydd för andra personers fri- och rättigheter samt skydd för allmän ordning.⁵⁵ Den främsta anledningen till förbudet poängterade Europadomstolen var principen om sekularism.⁵⁶ I avsnitt 2.1.4 förs en närmare diskussion om kopplingen mellan förbud mot religiösa symboler och principer om sekularism och neutralitet.

2.1.4 Är begränsningen nödvändig?

I det här avsnittet behandlas det sista kriteriet i Europadomstolens prövning angående om en begränsning av rätten till religionsutövning kan rättfärdigas. Hill menar att det är just det här kriteriet som i de allra flesta fall har varit avgörande när Europadomstolen har bedömt rätten till religionsutövning enligt artikel 9 i Europakonventionen.⁵⁷ Kriteriet innebär att den aktuella begränsningen måste vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle för att kunna rättfärdigas. Kriteriet ska prövas oavsett om en stats negativa eller positiva förpliktelser aktualiseras.⁵⁸

Allmänna principer för Europadomstolens bedömning

Angående vad som är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle kan allmänt noteras att Europadomstolen enligt sin fasta rättspraxis ger medlemsstaterna en viss bedömningsmarginal⁵⁹.⁶⁰ Att staterna får en bedömningsmarginal i förhållande till religion motiverar Europadomstolen med att betydelsen av offentlig religionsutövning i ett samhälle skiljer sig åt beroende på tid och kontext. Eftersom varje nationell kontext är unik menar Europadomstolen att utsträckningen och formerna för reglering på området måste bestämmas av den

⁵⁵ Se *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 115.

⁵⁶ Se *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 116.

⁵⁷ Se Hill (2020) s. 98; jfr Maher (2014) s. 227.

⁵⁸ Begreppen negativa och positiva förpliktelser förklarades i avsnitt 2.1.

⁵⁹ Engelska: margin of appreciation.

⁶⁰ Se *Bayatyan v. Armenia* punkt 121; *Manoussakis and Others v. Greece* punkt 44; *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 84; *Dahlab v. Switzerland* s. 12.

berörda staten.⁶¹ Europadomstolen har också noterat att det inte finns någon europeisk konsensus angående vilken betydelse religion har i samhället.⁶²

Flera bedömare observerar att Europadomstolen ger konventionsstaterna en stor bedömningsmarginal avseende om begränsningar av religionsutövning är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle.⁶³ Europadomstolen har själv uttryckt att konventionsstater ska ges en stor bedömningsmarginal i frågor som berör relationen mellan stat och religion i den nationella kontexten.⁶⁴

Trots konventionsstaternas bedömningsmarginal har Europadomstolen i uppgift att bedöma om åtgärderna på nationell nivå är dels berättigade i princip, dels proportionerliga.⁶⁵ McCrea konstaterar att det mot bakgrund av den stora bedömningsmarginalen endast är när arrangemang är påtagligt förtryckande som Europadomstolen konkret har ansett att en kränkning av rätten till religionsutövning förelegat.⁶⁶

Intressen som kan motivera begränsningar angående religiösa symboler

I rättsfall där Europadomstolen har prövat begränsningar angående religiösa symboler har framför allt tre typer av intressen använts av de nationella myndigheterna och domstolarna för att motivera varför begränsningarna var nödvändiga i ett demokratiskt samhälle. Fallen *Eweida* och *Chaplin i Eweida and Others v. the United Kingdom* handlade om att få bära kors på arbetsplatsen och berörde vars ett intresse. Angående den ansökande *Eweida* var det motstående intresset ett företags intresse av att visa upp en viss bild av företaget. Avseende den ansökande *Chaplin* aktualiserades intresset av hälsa och säkerhet på ett sjukhus.⁶⁷ *Eweida* arbetade som incheckningspersonal på en flygplats och *Chaplin* som sjuksköterska på ett sjukhus.

⁶¹ Se *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 109; jfr *Ebrahimian v. France* punkt 65.

⁶² Se *Otto-Preminger-Institut v. Austria* punkt 50.

⁶³ Se Howard (2014) s. 164–165; Cuypers (2019) s. 429; Bremdal (2020) s. 71; Hill (2014) s. 540; jfr McCrea (2014) s. 291; McCrea (2016) s. 703.

⁶⁴ Se *Ebrahimian v. France* punkt 65; jfr *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 109; *Obst v. Germany* punkt 42.

⁶⁵ Se *Bayatyan v. Armenia* punkt 121; *Manoussakis and Others v. Greece* punkt 44; *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 84; *Dahlab v. Switzerland* s. 12; jfr *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 110.

⁶⁶ Se McCrea (2016) s. 703.

⁶⁷ Jfr *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 94 och 98.

I *Dahlab v. Switzerland*, *Kurtulmuş v. Turkey* och *Ebrahimian v. France* var det motstående intresset principer om neutralitet och sekularism.⁶⁸ Rättsfallen handlade om bärandet av slöja på arbetsplatsen. Dahlab arbetade som lågstadielärare, Kurtulmuş som lektor på ett universitet och Ebrahimian som socialarbetare på ett sjukhus. Principen om sekularism var även det motstående intresset i *Leyla Şahin v. Turkey*.⁶⁹ I rättsfallet ansågs sekularism rättfärdiga ett förbud för studenter att bära slöja på universitet.

I *Ebrahimian v. France* angav Europadomstolen uttryckligen att den godtog och redan i sin rättspraxis hade godtagit en strikt tillämpning av sekularism och neutralitet när dessa utgör grundläggande principer i en stat.⁷⁰ Hur Europadomstolen i rättsfallen resonerade angående sekularism och neutralitet behandlas mer i detalj nedan under ”Särskilt om sekularism och neutralitet”.

När en kränkning kan föreligga angående religiösa symboler

Angående rättsfallen som har nämnts ovan kan konstateras att Europadomstolen ansåg att begränsningarna avseende rätten till religionsutövning var nödvändiga i ett demokratiskt samhälle i alla fall förutom ett. Det var endast angående Eweida i *Eweida and Others v. the United Kingdom* som Europadomstolen inte kunde acceptera begränsningen, trots den stora bedömningsmarginalen. En aspekt som särskiljer Eweidas fall är att förbudet i fallet inte gällde lika för alla religiösa symboler. Innan arbetsgivaren korrigerade sina klädregler noterade Europadomstolen att andra anställda på företaget fick bära religiös klädsel såsom turbaner och slöjor, medan Eweida inte fick bära ett kors synligt i en kedja runt halsen.⁷¹

Rainey, McCormick och Ovey menar att Europadomstolens slutsats angående Eweida byggde på att arbetsgivaren hade gjort undantag för andra religiösa symboler samt på att arbetsgivaren så småningom ändrade sina klädregler.⁷² Även Ahlm menar att det var skillnaden i hur arbetsgivaren behandlade olika religiösa symboler snarare än rätten att få ge uttryck för sin religiösa

⁶⁸ Jfr *Dahlab v. Switzerland* s. 12–13; *Kurtulmuş v. Turkey* s. 6–7; *Ebrahimian v. France* punkt 63.

⁶⁹ Se *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 116.

⁷⁰ Se *Ebrahimian v. France* punkt 67.

⁷¹ Jfr *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 94–95.

⁷² Se Rainey, McCormick och Ovey (2021) s. 472.

tro som var avgörande för Europadomstolens bedömning.⁷³ I kontrast till Ahlm menar Biddulph och Newman däremot att man från omständigheterna i fallet kan utläsa en skyldighet för arbetsgivare att tillgodose religionsutövning på arbetsplatsen. En sådan skyldighet menar Biddulph och Newman förelåg angående Eweida, eftersom arbetsgivaren utan större problem hade kunnat tillgodose Eweidas religiösa uttryck.⁷⁴

För egen del uppfattar jag att Ahlms tolkning ligger närmare Europadomstolens. Som redan har konstaterats ger Europadomstolen konventionsstater en stor bedömningsmarginal och accepterar vitt skilda motiveringar angående varför rätten till religionsutövning ska begränsas. Ur Europadomstolens rättspraxis utläser jag därför en skyldighet för konventionsstater att behandla liknande religiösa symboler på liknande sätt, men ingen skyldighet att generellt tillgodose att personer får bära religiösa symboler.

Särskilt om sekularism och neutralitet

Ovan har konstaterats att Europadomstolen i sin rättspraxis har ansett att begränsningar av bärandet av religiösa symboler kan rättfärdigas av principer om neutralitet och sekularism. Specifikt har detta konstaterats angående rättsfallen *Dahlab v. Switzerland*, *Kurtulmuş v. Turkey* och *Ebrahimian v. France*, som berörde bärandet av slöja på arbetsplatser. Detsamma har konstaterats angående *Leyla Şahin v. Turkey* som handlade om studenters bärande av slöja på universitet. I de nämnda rättsfallen har Europadomstolen gjort en del bedömningar om sekularism och neutralitet som här ska kommenteras närmare.

I *Ebrahimian v. France* menade Europadomstolen bland annat att den i princip kunde acceptera att den franska staten mot bakgrund av principerna om sekularism och neutralitet i offentlig verksamhet krävde att socialarbetaren Ebrahimian inte bar slöja när hon utförde sina arbetsuppgifter. Kravet hade i syfte att garantera likabehandling av sjukhusets patienter.⁷⁵ Garahan är kritisk till Europadomstolens bedömning som hon menar antyder att patienter har anledning att ifrågasätta opartiskheten och kvaliteten hos service som tillhandahålls av muslimska kvinnor som bär slöja.⁷⁶ McCrea menar vidare att

⁷³ Se Ahlm (2020) s. 235.

⁷⁴ Se Biddulph och Newman (2013) s. 186.

⁷⁵ Se *Ebrahimian v. France* punkt 64.

⁷⁶ Se Garahan (2016) s. 353.

det inte finns någon anledning att anta att bärandet av en religiös symbol nödvändigtvis förhindrar opartisk service.⁷⁷ Jag håller med både Garahan och McCrea och vill särskilt poängtera att varken Europadomstolen eller den franska staten angav stöd för att förbudet mot slöja var nödvändigt för, eller ens påverkade, likabehandlingen av sjukhusets patienter.

Vidare kan påpekas att Europadomstolen i *Dahlab v. Switzerland* resonerade utifrån att slöjan var en ”kraftfull yttre symbol”. I rättsfallet menade domstolen bland annat att det inte gick att avfärda att slöjan skulle ha en omvändande verkan på de små barn som Dahlab undervisade samt att bärandet av slöja var svårt att förena med budskap om jämställdhet och icke-diskriminering.⁷⁸ Uttalandena, som också lades till grund för Europadomstolens bedömning i fallet, menar jag är starka, värderande och saknar belägg. I förhållande till uttalandena poängterar Wintemute att det finns en stor skillnad mellan att passivt bära ett tygstycke och att aktivt försöka konvertera någon. Wintemute menar också att det är stötande att domstolen indikerade att bärandet av slöja i sig skulle sprida ett budskap om intolerans och diskriminering.⁷⁹

Angående jämställdhet kan vidare noteras att Europadomstolen i *Leyla Şahin v. Turkey* menade att det var förståeligt att de aktuella myndigheterna ansåg att bärandet av religiös klädsel, inbegripet slöja, gick emot värden såsom likhet inför lagen för män och kvinnor.⁸⁰ Genom bedömningarna i både *Dahlab v. Switzerland* och *Leyla Şahin v. Turkey* uppfattar jag att Europadomstolen själv har uttryckt och vidare har accepterat att bärandet av slöja är svårt att förena med jämställdhet. Jag håller med Wintemute om att Europadomstolens bedömning i denna del är stötande. Med det sagt har Europadomstolen gjort en annorlunda bedömning angående förhållandet mellan bärandet av slöja och jämställdhet i det senare rättsfallet *S.A.S. v. France* år 2014. I rättsfallet menade Europadomstolen att en konventionsstat som utgångspunkt inte kan åberopa jämställdhet mellan kvinnor och män i syfte att förbjuda en sedvänja som försvaras av kvinnor och som har samband med utövandet av

⁷⁷ Se McCrea (2016) s. 697.

⁷⁸ Se *Dahlab v. Switzerland* s. 13.

⁷⁹ Se Wintemute (2014) s. 234.

⁸⁰ Se *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 116.

konventionsrättigheter.⁸¹ Det aktuella rättsfallet handlade om förbud mot att bära klädsel som täcker ansiktet på offentliga platser.

Angående att slöjan skulle vara en ”kraftfull yttre symbol” uppfattar jag det däremot inte som att Europadomstolen har ändrat sin bedömning sedan *Dahlab v. Switzerland*. Beaktansvärt är framför allt att Europadomstolen i det senare rättsfallet *Ebrahimian v. France* år 2015 accepterade att de nationella myndigheterna och domstolarna i sina proportionalitetsbedömningar vägde in ”slöjans uppseendeväckande natur”.⁸² Även i en bedömning av artikel 14 i *Kurtulmuş v. Turkey* indikerade Europadomstolen att den ansåg att slöjan var ”uppseendeväckande”.⁸³

Att Europadomstolen själv har gjort och vidare har accepterat den här typen av uttalanden menar jag är olyckligt i sig eftersom uttalandena är värderande och omotiverade. Därutöver menar jag att det är märkvärdigt att Europadomstolen har uttryckt sig på ett annat sätt avseende kristna kors. Till stöd för sin bedömning att en rimlig intresseavvägning inte hade nåtts angående Eweida i *Eweida and Others v. the United Kingdom* lyfte Europadomstolen bland annat fram att korset som Eweida hade velat bära synligt på sin arbetsplats var ”diskret” och därför inte kunde ha påverkat hennes professionella framträdande.⁸⁴ Vidare menade Europadomstolen i *Lautsi and Others v. Italy* att ett krucifix på en vägg i grund och botten var en ”passiv symbol”. Rättsfallet handlade om krav på att krucifix skulle visas i klassrum i Italien.⁸⁵

Även om situationerna i de olika rättsfallen är olika, uppfattar jag det ändå som att Europadomstolen medvetet har uttalat att ett kors är diskret och passivt medan en slöja är uppseendeväckande och kraftfull. Att Europadomstolen gör skillnad på betydelsen av olika religiösa symboler menar Enkvist innebär en fara eftersom jämförelserna kan baseras på etnocentriska värden där den egna traditionen, i det här fallet den kristna, ses som neutral.⁸⁶ Bremdal poängterar å sin sida att ett etnocentriskt förhållningssätt kan leda till att Europadomstolen gör felaktiga påståenden om islamisk klädsel som i sin tur kan

⁸¹ Se *S.A.S. v. France* punkt 119.

⁸² Se *Ebrahimian v. France* punkt 69.

⁸³ Se *Kurtulmuş v. Turkey* s. 9.

⁸⁴ Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 94.

⁸⁵ Se *Lautsi and Others v. Italy* punkt 72.

⁸⁶ Jfr Enkvist (2013) s. 117.

bidra till missförstånd och förutfattade meningar om islam och muslimer.⁸⁷ För egen del anser jag att det är av stor vikt att Europadomstolen förhåller sig neutral till olika religiösa symboler och framför allt inte gör värdeladdade uttalanden som saknar belägg. I den utsträckning Europadomstolen gör etnocentriska bedömningar finns en risk att värderingarna spiller över till en ojämlig rättspraxis. Europadomstolen skulle till exempel, mer eller mindre medvetet, kunna ha enklare att acceptera begränsningar av rätten till religionsutövning i rättsfall om bärandet av slöja än i rättsfall om bärandet av kors.

2.2 Diskrimineringskydd

Artikel 14 i Europakonventionen och artikel 1 i protokoll nr 12⁸⁸ innehåller förbud mot diskriminering. I avsnitt 2.2.1 följer en redogörelse för i vilken utsträckning artikel 14 är aktuell att tillämpa angående religiösa symboler på arbetsplatsen och hur en sådan prövning i så fall kan se ut. Avslutningsvis behandlas i avsnitt 2.2.2 huruvida artikel 1 i protokoll nr 12 är relevant att beakta avseende att få bära religiösa symboler.

2.2.1 Skydd inom Europakonventionens tillämpningsområde

I artikel 14 i Europakonventionen anges att åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i konventionen ska säkerställas utan diskriminering på någon grund såsom kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.

Kan artikel 14 vara relevant att tillämpa angående religiösa symboler?

Europadomstolen har ingen välutvecklad rättspraxis angående hur diskrimineringsförbudet i artikel 14 i Europakonventionen förhåller sig till bärandet av religiösa symboler. Den huvudsakliga anledningen uppfattar jag är att Europadomstolen gör en liknande rättfärdigandebedömning angående om särbehandling kan motiveras enligt artikel 14, som den gör avseende om en begränsning av rätten till religionsutövning kan motiveras enligt artikel 9.⁸⁹

⁸⁷ Se Bremdal (2020) s. 74.

⁸⁸ Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Rom 4 november 2000, CETS 177.

⁸⁹ Jfr Trispiotis (2019) s. 870.

Eftersom rättfärdigande är avgörande för bedömningar enligt båda artiklar, innebär artiklarna i praktiken liknande skydd för individer avseende att få bära religiösa symboler. Mot den bakgrunden uppfattar jag att Europadomstolen har kunnat välja att avgöra frågor angående bärandet av religiösa symboler enligt artikel 9 snarare än enligt artikel 14.

Angående Chaplin i *Eweida and Others v. the United Kingdom* menade Europadomstolen till exempel att det inte fanns någon grund mot vilken en kränkning av artikel 14 kunde anses föreligga. Bedömningen motiverade Europadomstolen med att det skulle vara samma omständigheter som togs med i avvägningen vid en proportionalitetsbedömning enligt artikel 14 läst tillsammans med artikel 9 som enligt artikel 9 för sig själv.⁹⁰ Sedan tidigare hade Europadomstolen konstaterat att en kränkning av artikel 9 inte förelåg i fallet. I *Kurtulmuş v. Turkey* och *Leyla Şahin v. Turkey* menade Europadomstolen vidare att en kränkning av artikel 14 inte förelåg på grund av samma anledningar som varit avgörande för att en kränkning av artikel 9 inte förelåg.⁹¹

Trots att bedömningarna enligt rätten till religionsutövning i artikel 9 och diskrimineringsförbudet i artikel 14 i stor utsträckning liknar varandra avseende att få bära religiösa symboler, finns ändå tänkbara situationer där en kränkning endast skulle kunna föreligga enligt den ena artikeln. Av den anledningen kan det också bli relevant att göra bedömningar enligt artikel 14 angående religiösa symboler. Som Trispiotis påpekar kan en kränkning av rätten till religionsfrihet enligt artikel 9 till att börja med föreligga oavsett om andra som tillhör samma religion, eller vem som helst för den delen, har eller skulle ha behandlats på samma sätt.⁹² En prövning enligt artikel 14 kan däremot inte göras helt utan jämförelser. Å andra sidan krävs inte enligt artikel 14 läst tillsammans med artikel 9 att en begränsning av rätten till religionsutövning föreligger. Det krävs däremot i en prövning enligt artikel 9 för sig själv. Det är vidare även möjligt att Europadomstolen utvecklar sin rättspraxis om religiösa symboler på olika sätt i förhållande till de två artiklarna.

⁹⁰ Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 101.

⁹¹ Se *Kurtulmuş v. Turkey* s. 9; *Leyla Şahin v. Turkey* punkt 165–166.

⁹² Se Trispiotis (2019) s. 879–880.

Hur tillämpas artikel 14 angående religiösa symboler?

Det finns ett antal allmänna förutsättningar som måste vara uppfyllda för att artikel 14 ska bli tillämplig. För det första har artikel 14 endast effekt i förhållande till de fri- och rättigheter som garanteras av andra materiella bestämmelser i Europakonventionen och dess tilläggsprotokoll. Det krävs därför att omständigheterna i ett fall faller inom tillämpningsområdet för en annan materiell bestämmelse än artikel 14 för att artikel 14 ska bli tillämplig. En kränkning av den andra bestämmelsen behöver däremot inte föreligga.⁹³ Angående att få bära religiösa symboler uppfattar jag att det första steget i prövningen överlag inte skulle utgöra några problem. Som har konstaterats i avsnitt 2.1.1 bedömer Europadomstolen generellt sett att bärandet av religiösa symboler utgör sådan religionsutövning som omfattas av tillämpningsområdet för rätten till religionsutövning enligt artikel 9.

För att artikel 14 ska bli tillämplig krävs vidare att en påstådd särbehandling beror på en identifierbar egenskap, såsom någon av de listade diskrimineringsgrunderna.⁹⁴ Att hitta en relevant identifierbar egenskap uppfattar jag är enkelt i förhållande till bärandet av religiösa symboler. Diskriminering skulle mest uppenbart kunna påstås föreligga på grund av religion, som är en diskrimineringsgrund som listas i artikel 14.⁹⁵ Det är även möjligt att argumentera utifrån till exempel kön, en annan uttalad diskrimineringsgrund.⁹⁶

För att en situation ska omfattas av artikel 14 krävs också att ett av följande två alternativ föreligger. Det första alternativet är att personer som befinner sig i relevant liknande situationer behandlas olika.⁹⁷ Det andra alternativet är att en stat underlåter att behandla personer som befinner sig i markant olika

⁹³ Se t.ex. *Thlimmenos v. Greece* punkt 40; *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom* punkt 71; *Inze v. Austria* punkt 36.

⁹⁴ Se t.ex. *Carson and Others v. the United Kingdom* punkt 61; *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 86; *Kjeldsen, Busk Madsen and Pedersen v. Denmark* punkt 56.

⁹⁵ Religionsdiskriminering prövades avseende att få bära religiösa symboler i t.ex. *Kurtulmuş v. Turkey*; fallen *Eweida* och *Chaplin* i *Eweida and Others v. the United Kingdom*.

⁹⁶ Könsdiskriminering prövades avseende att få bära religiösa symboler i t.ex. *Dahlab v. Switzerland*; *Kurtulmuş v. Turkey*.

⁹⁷ Se t.ex. *Burden v. the United Kingdom* punkt 60; *D.H. and Others v. the Czech Republic* punkt 175; *Willis v. the United Kingdom* punkt 48.

situationer olika.⁹⁸ Angående religiösa symboler på arbetsplatsen kan ett särskilt troligt scenario vara att personer som tillhör en första religion inte får bära en religiös symbol, medan personer som tillhör en annan religion får det. I ett sådant scenario skulle det första alternativet kunna vara uppfyllt. Som framgår av avsnitt 2.1.4 förelåg det beskrivna scenariot till exempel avseende Eweida i *Eweida and Others v. the United Kingdom*. Eweida fick inte bära ett kors i en kedja runt halsen på sin arbetsplats, medan andra anställda på företaget fick bära religiös klädsel.

Även om alla förutsättningar för att artikel 14 ska vara tillämplig är uppfyllda gäller som undantag att behandlingen inte är diskriminerande om det finns ett objektiva och rimligt rättfärdigande för den.⁹⁹ Ett sådant rättfärdigande föreligger om behandlingen eftersträvar ett legitimt ändamål och om ändamålet samt medlen som används för att uppnå ändamålet står i rimlig proportion till varandra.¹⁰⁰ Det kan slutligen tilläggas att konventionsstaterna enligt Europadomstolen har en bedömningsmarginal angående om och i vilken utsträckning särbehandling ska kunna rättfärdigas.¹⁰¹

Som redan konstaterats ovan har Europadomstolen ingen välutvecklad rättspraxis angående bärandet av religiösa symboler i förhållande till artikel 14. Domstolen har visserligen berört artikel 14 i ett antal fall, men har inte gjort några omfattande prövningar i förhållande till artikeln.¹⁰² Med det sagt menar Wintemute att Europadomstolen hade kunnat konstatera att diskriminering på grund av religion förelåg angående Eweida i *Eweida and Others v. the United Kingdom*.¹⁰³ Jag är av samma uppfattning som Wintemute. Utöver att personer i liknande situationer skulle kunna ha ansetts bli olika behandlade

⁹⁸ Se *Thlimmenos v. Greece* punkt 44; *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 87; jfr *D.H. and Others v. the Czech Republic* punkt 175; *Runkee and White v. the United Kingdom* punkt 35.

⁹⁹ Se *Thlimmenos v. Greece* punkt 44; *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 88.

¹⁰⁰ Se *Eweida and Others v. the United Kingdom* punkt 88; jfr *Burden v. the United Kingdom* punkt 60; *Carson and Others v. the United Kingdom* punkt 61.

¹⁰¹ Se t.ex. *Burden v. the United Kingdom* punkt 60; *Carson and Others v. the United Kingdom* punkt 61; *Van Raalte v. the Netherlands* punkt 39.

¹⁰² Se t.ex. fallet Eweida i *Eweida and Others v. the United Kingdom*; *Dahlab v. Switzerland*; *Kurtulmuş v. Turkey*; *Leyla Şahin v. Turkey*.

¹⁰³ Se Wintemute (2014) s. 233.

i fallet, ansåg Europadomstolen åtminstone utifrån artikel 9 att begränsningen av Eweidas rätt till religionsutövning inte kunde rättfärdigas.¹⁰⁴

Avslutningsvis kan noteras att Europadomstolen i *Dahlab v. Switzerland* och *Kurtulmuş v. Turkey* kortfattat behandlade frågan om könsdiskriminering. Båda rättsfallen handlade om muslimska kvinnor som inte fick bära slöja på sina arbetsplatser. I rättsfallen menade Europadomstolen bland annat att könsdiskriminering inte förelåg eftersom motsvarande regler om att dölja religionstillhörighet som gällde för de berörda kvinnorna även gällde för män.¹⁰⁵ Beaktansvärt är att Europadomstolen i fallen inte undersökte om det i praktiken oftast var kvinnor och specifikt muslimska kvinnor som bar slöja som påverkades av reglerna. Det kan beskrivas som att Europadomstolen i rättsfallen stannade vid att titta på om direkt diskriminering¹⁰⁶ förelåg utan att också reflektera över indirekt diskriminering¹⁰⁷. Europadomstolen har i sin rättspraxis slagit fast att även indirekt diskriminering omfattas av artikel 14.¹⁰⁸ Europadomstolen har dock endast en begränsad mängd rättspraxis där den har bedömt indirekt diskriminering.¹⁰⁹

2.2.2 Skydd vid alla rättigheter i lag

Utöver artikel 14 i Europakonventionen innehåller artikel 1 i protokoll nr 12 ett diskrimineringskydd. Ett stort antal konventionsstater har inte ratificerat protokoll nr 12. Rättspraxis angående protokollet är överlag också av ett begränsat omfång.¹¹⁰ Europadomstolen har till exempel inte prövat artikel 1 i protokoll nr 12 i förhållande till religiösa symboler.

För att avgöra om artikel 1 i protokoll nr 12 är relevant att beakta i förhållande till att få bära religiösa symboler menar jag att det är avgörande att notera vad som skiljer diskrimineringskyddet i artikeln från diskrimineringskyddet i artikel 14. Mjöll Arnardóttir lyfter fram att den enda betydande

¹⁰⁴ Se avsnitt 2.1.4.

¹⁰⁵ Se *Dahlab v. Switzerland* s. 14; *Kurtulmuş v. Turkey* s. 9.

¹⁰⁶ Se för en definition t.ex. artikel 2.2 a i arbetslivsdirektivet.

¹⁰⁷ Se för en definition t.ex. artikel 2.2 b i arbetslivsdirektivet; även beskrivningarna i Harris m.fl. (2018) s. 797; Cameron (2018) s. 171; Schabas (2015) s. 568.

¹⁰⁸ Se *D.H. and Others v. the Czech Republic* punkt 184.

¹⁰⁹ Se Haverkort-Speekenbrink (2012) s. 146; Cameron (2018) s. 171.

¹¹⁰ Se Danelius m.fl. (2023) s. 667; Cameron (2018) s. 168; Rainey, McCormick och Ovey (2021) s. 675–676; Harris m.fl. (2018) s. 801–802.

skillnaden är att artikel 1 i protokoll nr 12 tar sikte på alla rättigheter som anges i lag, medan artikel 14 endast är tillämplig inom tillämpningsområdet för de fri- och rättigheter som garanteras av Europakonventionen och dess tilläggsprotokoll.¹¹¹ Jag delar Mjöll Arnardóttirs bedömning angående vad den stora skillnaden mellan artiklarna är. Att artikel 1 i protokoll nr 12 har ett större tillämpningsområde menar jag vidare inte har någon större betydelse för att få bära religiösa symboler. Av avsnitt 2.1.1 framgår att bärandet av religiösa symboler typiskt sett utgör sådan religionsutövning som faller inom tillämpningsområdet för artikel 9 i Europakonventionen. Artikel 1 i protokoll nr 12 borde därför inte utgöra ett större skydd än artikel 14 för att få bära religiösa symboler.

2.3 Sammanfattande slutsatser

Kapitel 2 har innehållit en redogörelse för hur Europadomstolen bedömer bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen utifrån rätten till religionsfrihet respektive diskrimineringskydd. En första iakttagelse är att Europadomstolen har gjort sina prövningar utifrån rätten till religionsfrihet i artikel 9 i Europakonventionen snarare än utifrån diskrimineringskyddet i artikel 14. Europadomstolen har kunnat göra det eftersom bedömningarna angående rättfärdigande enligt de två artiklarna liknar varandra.

Angående artikel 9 har vidare konstaterats att Europadomstolen har gett konventionsstaterna ett stort utrymme att själva avgöra hur de vill eller inte vill reglera bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Hänsyn som hälsa och säkerhet på ett sjukhus respektive neutralitet och sekularism i offentlig verksamhet har varit tillräckliga för att motivera begränsningar i rätten till religionsutövning. Även om konventionsstaterna ges en stor bedömningsmarginal har det också noterats att Europadomstolen till exempel skulle ingripa om vissa religiösa symboler förbjuds, medan jämförbara symboler från andra religioner tillåts.

¹¹¹ Se Mjöll Arnardóttir (2008) s. 55.

3 EU-rätt och religiösa symboler på arbetsplatsen

I det här kapitlet behandlas i vilken utsträckning EU-rätt innebär skydd för personer att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. I avsnitt 3.1 följer en kortare redogörelse för rätten till religionsfrihet enligt EU-stadgan. Avsnitt 3.2 behandlar vidare EU-rättens bestämmelser om diskrimineringskydd. Avsnittet om diskriminering utgör kapitlets huvuddel eftersom EU-domstolen i praktiken har bedömt bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen ur ett diskrimineringsperspektiv. I avsnitt 3.3 dras sammanfattande slutsatser om vad som framkommit i kapitlet.

3.1 Rätten till religionsfrihet

I artikel 10.1 i EU-stadgan slås fast att var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Trots att rättigheten stadfästs i artikel 10.1, har EU-domstolen uttalat att rättigheten följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.¹¹² Enligt artikel 10.1 i EU-stadgan innefattar rättigheten en frihet att byta religion eller övertygelse samt en frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller övertygelse genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer.

Av artikel 52.1 i EU-stadgan framgår under vilka förutsättningar rättigheten i artikel 10.1 får begränsas. För det första krävs att en begränsning är föreskriven i lag samt är förenlig med det väsentliga innehållet i stadgans fri- och rättigheter. Med beaktande av proportionalitetsprincipen får en begränsning vidare endast göras om den är nödvändig och faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen alternativt av behovet av skydd för andra människors fri- och rättigheter. Av artikel 51.1 i EU-stadgan följer att artikel 10.1 ska tillämpas av EU:s institutioner, organ och byråer samt av medlemsstaterna när de tillämpar EU-rätt.

Av vikt för tolkningen av artikel 10.1 i EU-stadgan är att EU-domstolen, genom en läsning av förklaringarna avseende EU-stadgan, har poängterat att

¹¹² Se C-157/15 *G4S* punkt 27; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 81; jfr C-188/15 *Bouagnaoui* punkt 29.

rättigheten i artikel 10.1 motsvarar rättigheten i artikel 9 i Europakonventionen. Utifrån artikel 52.3 i EU-stadgan samt förklaringarna avseende EU-stadgan, har EU-domstolen vidare konstaterat att rätten i artikel 10.1 i EU-stadgan har samma innebörd och räckvidd som rätten i artikel 9 i Europakonventionen.¹¹³ Enligt förklaringarna avseende EU-stadgan innebär det bland annat att begränsningar av rätten till religionsutövning enligt artikel 10.1 i EU-stadgan särskilt måste respektera förutsättningarna som anges i artikel 9.2 i Europakonventionen. Artikel 9 i Europakonventionen behandlades ovan i avsnitt 2.1.

EU-domstolen har i sin rättspraxis inte särskilt prövat hur bärandet av religiösa symboler ska bedömas utifrån rätten till religionsfrihet enligt artikel 10.1 i EU-stadgan. EU-domstolen har däremot berört rätten till religionsfrihet i sina bedömningar i diskrimineringsfrågor avseende religiösa symboler.¹¹⁴ I ett sådant rättsfall har domstolen till exempel uttryckt att en begränsning av rättigheten i artikel 10.1 skulle föreligga vid förbud som innebär att en arbetstagare på sin arbetsplats inte får följa en religiös föreskrift om att bära synliga tecken för sin religiösa övertygelse.¹¹⁵

McCrea menar att EU-domstolens framtida tolkning av artikel 10.1 i EU-stadgan angående religiösa symboler till stor del kommer att avgöras av hur Europadomstolen tolkar artikel 9 i Europakonventionen.¹¹⁶ I och med det nära förhållandet mellan artiklarna gör jag samma bedömning. Samtidigt följer det av artikel 52.3 i EU-stadgan att EU-rätten får innebära ett mer långtgående skydd än Europakonventionen, även avseende rättigheter som motsvarar varandra. Det innebär att bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen skulle kunna ges ett mer extensivt skydd enligt artikel 10.1 i EU-stadgan än enligt artikel 9 i Europakonventionen.

3.2 Diskrimineringskydd

I artikel 21.1 i EU-stadgan anges att all diskriminering på grund av exempelvis kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk,

¹¹³ Se C-157/15 *G4S* punkt 27; C-188/15 *Bouagnaoui* punkt 29; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 48 och 81; C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 35.

¹¹⁴ Se avsnitt 3.2.

¹¹⁵ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 69.

¹¹⁶ Se McCrea (2021) s. 325.

religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning ska vara förbjuden. Av artikel 51.1 i EU-stadgan följer vidare att diskrimineringsförbudet är tillämpligt för EU:s institutioner, organ och byråer samt för medlemsstaterna när de tillämpar EU-rätt.

Den allmänna princip om icke-diskriminering som framkommer av artikel 21 i EU-stadgan kompletteras av andra mer specifika regelverk. Tre regelverk som är aktuella angående likabehandling i arbetslivet är direktivet mot etnisk diskriminering¹¹⁷, likabehandlingsdirektivet¹¹⁸ och arbetslivsdirektivet¹¹⁹.

Direktivet mot etnisk diskriminering syftar enligt artikel 1 i direktivet till att fastställa en ram för bekämpning av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Av artikel 3.1 i direktivet framgår att direktivet bland annat ska tillämpas avseende anställnings- och arbetsvillkor. Likabehandlingsdirektivet har vidare enligt artikel 1 i direktivet i syfte att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs. I artikel 1 anges att direktivet bland annat innehåller bestämmelser avseende tillträde till anställning och arbetsvillkor.

Det regelverk som EU-domstolen i sin rättspraxis har tillämpat angående bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen är arbetslivsdirektivet. På grund av EU-domstolens praxis och att det är just arbetslivsdirektivet som behandlar diskrimineringsgrunden religion, behandlar avsnittet vidare huvudsakligen arbetslivsdirektivet.

Syftet med arbetslivsdirektivet är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i EU-medlemsstaterna. Specifikt tar direktivet sikte på att bekämpa diskriminering mot bakgrund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning. Inom ramen för arbetslivsdirektivet ska principen om likabehandling förstås som att vare sig direkt eller indirekt

¹¹⁷ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung.

¹¹⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (om-arbetning).

¹¹⁹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

diskriminering mot bakgrund av någon av de angivna diskrimineringsgrunderna får förekomma.¹²⁰

Arbetslivsdirektivet är tillämpligt bland annat för alla anställnings- och arbetsvillkor och ska tillämpas på alla personer, inom både offentlig och privat sektor.¹²¹ Inom begreppen anställnings- och arbetsvillkor omfattas även avskedande, uppsägningar och löner.¹²² Det kan vidare noteras att arbetslivsdirektivet innehåller minimikrav. Av artikel 8.1 framgår att EU-medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för att upprätthålla likabehandlingsprincipen än direktivet. Det kan även noteras att arbetslivsdirektivet innehåller en särskild bevisbörderegler som innebär att svaranden ska bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen, om personen som anser sig vara kränkt har lagt fram fakta som ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit.¹²³

Precis vad begreppet religion innebär enligt arbetslivsdirektivet definieras inte i direktivet. Enligt EU-domstolen måste begreppet dock anses omfatta både att ha religiösa övertygelser och att offentligt utöva sin religiösa tro. Tolkningen har EU-domstolen gjort mot bakgrund av den vida tolkning som begreppet har getts i artikel 9 i Europakonventionen och artikel 10.1 i EU-stadgan.¹²⁴ Det framgår vidare av EU-domstolens rättspraxis att bärandet av religiösa symboler för att uttrycka sin religion eller sina övertygelser faller inom arbetslivsdirektivets tillämpningsområde.¹²⁵

Angående religion kan även påpekas att EU-domstolen har uttalat att ”religion eller övertygelse” i arbetslivsdirektivet utgör två sidor av samma diskrimineringsgrund.¹²⁶ Inom diskrimineringsgrunden omfattas religiös, filosofisk och spirituell övertygelse.¹²⁷ De två sidorna av diskrimineringsgrunden har enligt EU-domstolen samma rättsliga ställning.¹²⁸ Att de två sidorna har

¹²⁰ Se artikel 2.1 i arbetslivsdirektivet.

¹²¹ Se artikel 3.1 i arbetslivsdirektivet.

¹²² Se artikel 3.1 c i arbetslivsdirektivet; angående uppsägningar särskilt t.ex. C-188/15 *Bouagnaoui* punkt 6.

¹²³ Se artikel 10.1 i arbetslivsdirektivet.

¹²⁴ Se C-157/15 *G4S* punkt 25–28; jfr C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 45.

¹²⁵ Se C-157/15 *G4S*; C-188/15 *Bouagnaoui*; C-804/18 och C-341/19 *WABE*; C-344/20 *S.C.R.L.*

¹²⁶ Se C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 26; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 47.

¹²⁷ Se C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 27 och 29; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 47.

¹²⁸ Se C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 25; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 47.

samma rättsliga ställning har EU-domstolen bland annat ansett innebära att EU-medlemsstaterna inte får införa nationella bestämmelser som är mer fördelaktiga för endast en av sidorna. Med andra ord behöver medlemsstaterna ge samma skydd till såväl religiösa som filosofiska övertygelser.¹²⁹

Det kan vidare noteras att arbetslivsdirektivet innehåller två diskrimineringsförbud. Ett förbud mot direkt diskriminering, ett förbud mot indirekt diskriminering. Förbuden behandlas mer utförligt nedan i avsnitt 3.2.1 och 3.2.2. Värt att poängtera redan nu är att möjligheterna att motivera indirekt särbehandling är betydligt större än möjligheterna att motivera direkt särbehandling. Motiveringsmöjligheterna är olika eftersom indirekt särbehandling kan motiveras inom ramen för en intresseavvägningen, medan direkt särbehandling endast kan rättfärdigas utifrån ett antal restriktiva undantagsbestämmelser.¹³⁰ Skillnaden i motiveringsmöjligheter innebär att det spelar roll vilket av de två förbuden som aktualiseras i en viss situation.

Efter att ha berört indirekt och direkt diskriminering i avsnitt 3.2.1 och 3.2.2, behandlar avsnitt 3.2.3 sådana undantag från diskriminering som gäller för både direkt och indirekt diskriminering. De tre nämnda avsnitten behandlar uteslutande arbetslivsdirektivet och särskilt hur EU-domstolen prövar aktuella bestämmelser i direktivet i förhållande till att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. Avslutningsvis förs en diskussion i avsnitt 3.2.4 avseende i vilken utsträckning begränsningar angående att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen kan utgöra diskriminering enligt flera diskrimineringsgrunder. I diskussionen behandlas fler direktiv än arbetslivsdirektivet.

3.2.1 Direkt diskriminering

Enligt artikel 2.2 a i arbetslivsdirektivet föreligger direkt diskriminering när en person mot bakgrund av någon av de i artikel 1 angivna diskrimineringsgrunderna behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Avgörande för bedömningen av om direkt diskriminering anses föreligga är ofta hur den aktuella jämförelsen med ”en annan” person görs.¹³¹ Angående

¹²⁹ Jfr C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 54 och 56.

¹³⁰ Se avsnitt 3.2.2 och 3.2.3.

¹³¹ Se GA Medina i C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 36.

diskrimineringsgrunden religion eller övertygelse har EU-domstolen uttryckt att personkretsen för jämförelser består av fler än bara personer som inte har en viss religion eller övertygelse.¹³² Med andra ord kan jämförelser också göras med personer som har andra religioner eller övertygelser.¹³³

I fyra rättsfall har EU-domstolen bedömt under vilka förutsättningar arbetsgivares begränsningar avseende att få bära religiösa symboler kan utgöra direkt diskriminering.¹³⁴ I C-157/15 *G4S*, den första delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* samt C-344/20 *S.C.R.L.* prövade EU-domstolen särskilt om förbud i arbetsgivares interna ordningsregler mot att bära alla synliga symboler för religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser utgjorde direkt diskriminering. Rättsfallen handlade mer specifikt om muslimska kvinnor som bar slöja och som påverkades av förbuden som deras arbetsgivare antagit för att upprätthålla religiös, filosofisk och politisk neutralitet.

I rättsfallen kom EU-domstolen fram till att direkt diskriminering generellt sett inte ska anses föreligga vid förbud mot *alla synliga symboler* för religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser. En förutsättning menade EU-domstolen dock var att den aktuella arbetsgivaren tillämpar förbudet generellt och utan åtskillnad på sina arbetstagare.¹³⁵ Att direkt diskriminering generellt sett inte ska anses föreligga vid förbud mot alla synliga symboler har EU-domstolen motiverat med att alla arbetstagare kan ha en religion eller övertygelse och att alla arbetstagare därför behandlas lika vid sådana förbud.¹³⁶

Fraser Butlin ifrågasätter att alla arbetstagare skulle behandlas lika vid förbud mot att bära alla synliga religiösa eller filosofiska symboler. Sådana regler menar Fraser Butlin varken påverkar personer som inte har en religion eller övertygelse, eller personer som har en religion eller övertygelse som inte kräver någon synlig yttring av densamma.¹³⁷ Fransson poängterar vidare att direkt diskriminering otvivelaktigt skulle anses föreligga om jämförelsen

¹³² Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 49; jfr analogt C-16/19 *VL* punkt 29.

¹³³ Jfr GA Medina i C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 48–49.

¹³⁴ Se C-157/15 *G4S*; C-188/15 *Bouagnaoui*; C-804/18 och C-341/19 *WABE*; C-344/20 *S.C.R.L.*

¹³⁵ Se C-157/15 *G4S* punkt 30; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 52; C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 33 och 42.

¹³⁶ Jfr C-157/15 *G4S* punkt 30; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 52.

¹³⁷ Se Fraser Butlin (2017) s. 247–248; jfr även Frantziou (2021) s. 681; Fransson (2018) s. 94.

gjordes mellan en sekulär anställd som inte har någon religion att manifesteras och en anställd som manifesterar sin religion genom att bära slöja.¹³⁸

I kontrast till Fraser Butlin och Fransson försvarar generaladvokat Rantos EU-domstolens bedömning i sitt förslag till avgörande i C-804/18 och C-341/19 *WABE*. Enligt Rantos ska subjektiva överväganden som är specifika för var och en av arbetstagarna, som att de på grund av religiösa påbud följer vissa klädregler, inte beaktas i den objektiva bedömningen angående om arbetstagare i ett företag behandlas lika.¹³⁹ För egen del anser jag likt Fraser Butlin och Fransson att alla arbetstagare inte behandlas lika vid förbud mot alla synliga symboler för religiösa eller filosofiska övertygelser. Avgörande för vilken bedömning man gör, observerar jag dock är hur man gör jämförelsen. För att kunna konstatera att direkt diskriminering föreligger i fall med förbud mot alla synliga symboler hade en jämförelse till exempel behövt göras mellan personer som har en religion eller övertygelse som föreskriver en yttre manifestering och personer som inte har en sådan religion eller övertygelse. En sådan jämförelse har EU-domstolen emellertid valt att inte göra.

EU-domstolen har vidare uttryckt att direkt diskriminering kan föreligga vid interna ordningsregler som endast förbjuder *stora och iögonfallande symboler*. EU-domstolen indikerade i den andra delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* att direkt diskriminering föreligger vid förbud mot stora och iögonfallande symboler i förhållande till personer som tillhör rörelser som föreskriver att ett visst klädesplagg eller en stor symbol ska bäras, såsom muslimska kvinnor som bär slöja. Precis var gränsen går för direkt diskriminering i dessa fall menar jag dock är något svårbedömt. I den andra delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* uttryckte EU-domstolen något vagt att det avgörande för bedömningen ska vara om det finns ett ”oupplösligt förbund” mellan bärandet av en stor och iögonfallande symbol och en viss religion eller övertygelse.¹⁴⁰

Jag uppfattar att EU-domstolen grundade sin bedömning angående förbud mot stora och iögonfallande symboler på att vissa religioner, de som föreskriver att symboler ska bäras, i större uträkning drabbas av förbuden än andra. Det intressanta med ett sådant resonemang, poängterar Frantziou, är att det

¹³⁸ Se Fransson (2018) s. 94.

¹³⁹ Se GA Rantos i C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 54.

¹⁴⁰ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 72–73.

samma skulle kunna sägas angående förbud mot alla synliga symboler, eftersom den oproportionerliga påverkan på vissa religioner i stort sett skulle vara densamma även vid mer allmänt formulerade förbud.¹⁴¹ I likhet med Frantziou menar jag att det är märkvärdigt att EU-domstolen har uttryckt att huruvida vissa religioner eller övertygelser föreskriver att symboler ska bäras ska beaktas angående förbud mot stora och iögonfallande symboler, men inte angående förbud mot alla synliga symboler. Med det sagt framgår det tydligt att EU-domstolen har valt att dra den svårdefinierade gränsen mellan vad som kan anses vara direkt diskriminering och inte mellan förbud mot stora och iögonfallande symboler och förbud mot alla synliga symboler.

En vidare situation som EU-domstolen har bedömt angående direkt diskriminering är när bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen begränsas, men *utan att det finns en uttrycklig regel* hos företaget som förbjuder bärandet. En sådan situation förelåg i C-188/15 *Bougnaoui*. Rättsfallet handlade om en muslimsk kvinna som bar slöja och som blev uppsagd eftersom hon inte tog av sig sin slöja när hon arbetade med kunder.¹⁴² Under förutsättning att det verkligen inte fanns en intern regel i fallet, indikerade EU-domstolen att direkt diskriminering skulle anses föreligga. Direkt diskriminering menade EU-domstolen förelåg om uppsägningen, som det verkade, hade grundats i arbetsgivarens vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att tjänster inte längre skulle utföras av en arbetstagare som bar slöja.¹⁴³

EU-domstolens bedömning i C-188/15 *Bougnaoui* menar McCrea visar att EU-domstolen anser att förbud som inte är systematiska utan i stället riktade mot en särskild tro är direkt diskriminerande.¹⁴⁴ På ett liknande sätt poängterar Bell att det särskilda med rättsfallet var att en kund specifikt hade invänt mot bärandet av slöja och inte mot religiösa, filosofiska eller politiska symboler i stort.¹⁴⁵ Att direkt diskriminering ansågs föreligga menar jag i likhet med vad McCrea och Bell noterar är relativt självklart eftersom det inte fanns någon systematik i arbetsgivarens agerande.

¹⁴¹ Se Frantziou (2021) s. 680.

¹⁴² Se C-188/15 *Bougnaoui* punkt 14.

¹⁴³ Se C-188/15 *Bougnaoui* punkt 34.

¹⁴⁴ Se McCrea (2021) s. 323.

¹⁴⁵ Se Bell (2017) s. 790.

3.2.2 Indirekt diskriminering

Allmänna principer för EU-domstolens bedömning

Vad som utgör indirekt diskriminering anges i artikel 2.2 b i arbetslivsdirektivet. Indirekt särbehandling föreligger för det första om det finns en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt som särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer. Angående diskrimineringsgrunden religion eller övertygelse har EU-domstolen uttryckt att personkretsen för jämförelser består av fler än personer som inte har en viss religion eller övertygelse.¹⁴⁶ Jämförelser kan alltså också göras med personer som har andra religioner eller övertygelser.¹⁴⁷

För att en indirekt särbehandling ska rättfärdigas krävs enligt artikel 2.2 b i) att särbehandlingen objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och att medlen för att uppnå målet är lämpliga och nödvändiga. I bedömningen av medlens lämplighet och nödvändighet görs en proportionalitetsbedömning.¹⁴⁸ EU-domstolen har särskilt uttalat att tolkningarna angående begreppen ”berättigat mål” och ”lämpliga och nödvändiga medel för att genomföra detta mål” ska vara restriktiva.¹⁴⁹ Restriktiviteten har domstolen motiverat med hur viktigt det är att upprätthålla diskrimineringsskyddet.¹⁵⁰

I förhållande till diskrimineringsgrunden religion eller övertygelse har EU-domstolen vidare påtalat att det är upp till medlemsstaterna och deras domstolar att göra den nödvändiga avvägningen mellan å ena sidan tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet och å andra sidan de berättigade mål som kan åberopas för att motivera indirekt särbehandling.¹⁵¹ På det sättet ger EU-domstolen medlemsstaterna ett utrymme för skönsmässig bedömning i förhållande till den nödvändiga sammanjämkningen av de olika rättigheter och intressen som står på spel i ett enskilt fall.¹⁵²

¹⁴⁶ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 49; jfr analogt C-16/19 *VL* punkt 29.

¹⁴⁷ Jfr GA Medina i C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 48–49.

¹⁴⁸ Se Haverkort-Speekenbrink (2012) s. 43.

¹⁴⁹ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 61.

¹⁵⁰ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 62.

¹⁵¹ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 87; jfr analogt C-336/19 *Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl.* punkt 47.

¹⁵² Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 88.

Förbud mot religiösa symboler som kan utgöra indirekt diskriminering

EU-domstolen har i C-157/15 *G4S* samt båda delarna av C-804/18 och C-341/19 *WABE* uttalat sig om huruvida företags interna ordningsregler med förbud mot att bära symboler för religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser kan utgöra indirekt diskriminering. Fallen handlade specifikt om muslimska kvinnor som bar slöja och som träffades av förbuden som deras arbetsgivare antagit för att upprätthålla religiös, filosofisk och politisk neutralitet. EU-domstolens bedömningar angående indirekt diskriminering i fallen fokuserade på om indirekt särbehandling kunde motiveras. I fallen behandlade EU-domstolen däremot inte förutsättningarna för att indirekt särbehandling skulle anses föreligga. Mot bakgrund av att EU-domstolen i två av fallen utgick från att indirekt särbehandling förelåg,¹⁵³ samtidigt som domstolen i alla tre fall gjorde omfattande prövningar av om indirekt särbehandling kunde motiveras, uppfattar jag det dock som att domstolen ansåg att det var troligt att indirekt särbehandling förelåg i fallen.

Angående om indirekt särbehandling kan motiveras skiljer sig situationen i den andra delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* från övriga. Förbudet i det nämnda fallet tog sikte på *stora och iögonfallande symboler* och inte alla synliga symboler som förbuden i de andra fallen gällde. I avsnitt 3.2.1 har redan konstaterats att företags interna ordningsregler som innehåller förbud mot stora och iögonfallande symboler i flera fall kan innebära direkt diskriminering. Om direkt diskriminering inte föreligger har EU-domstolen dock vidare indikerat att indirekt diskriminering kan föreligga. Det kan utläsas av att EU-domstolen i den andra delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* menade att förbud mot endast stora och iögonfallande symboler aldrig skulle kunna motiveras enligt artikel 2 b i).¹⁵⁴ EU-domstolen grundade sin bedömning på att den aktuella neutralitetspolicyn som tog sikte på att upprätthålla neutralitet inom företaget endast kunde upprätthållas på ett effektivt sätt om inga som helst synliga yttringar av religiösa, filosofiska eller politiska övertygelser tilläts när de anställda var i kontakt med kunder eller med varandra.¹⁵⁵

¹⁵³ Jfr C-157/15 *G4S* punkt 34; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 59.

¹⁵⁴ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 78.

¹⁵⁵ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 77.

Av EU-domstolens bedömningar i rättsfallen framgår vidare att företags neutralitetspolicyer med förbud som gäller för *alla synliga symboler* för religiösa och filosofiska övertygelser däremot kan motiveras enligt artikel 2 b i).¹⁵⁶ En längre prövning behöver i dessa fall göras angående om förbuden motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå målet är lämpliga och nödvändiga.

Särskilt om motiveringen av förbud mot alla synliga symboler

Ett första steg i bedömningen av om ett företags förbud avseende alla synliga religiösa och filosofiska symboler kan rättfärdigas är att avgöra om förbudet motiveras av ett *berättigat mål*. EU-domstolen angav uttryckligen i C-157/15 *G4S* samt den första delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* att ett berättigat mål kan vara en arbetsgivares vilja att visa upp religiös, filosofisk och politisk neutralitet i förhållande till sina kunder. Att en sådan vilja kan utgöra ett berättigat mål menade EU-domstolen särskilt gällde om det endast var arbetstagare som förväntades ha kundkontakt som träffades av förbudet. En rättslig grund för viljan att uppvisa neutralitet hittade EU-domstolen i näringsfriheten som erkänns i artikel 16 i EU-stadgan.¹⁵⁷

Utöver neutralitet för arbetstagare med kundkontakt, uppfattar jag att även neutralitet för arbetstagare generellt kan utgöra ett berättigat mål. Det gäller om syftet med det aktuella förbudet är att undvika sociala konflikter inom företaget. Bedömningen grundar jag på att EU-domstolen i den andra delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* menade att en arbetsgivares vilja att undvika sociala konflikter inom företaget kunde motsvara ett verkligt behov av en neutralitetspolicy.¹⁵⁸

Att neutralitet i förhållande till religion och övertygelse ska ses som ett berättigat mål ifrågasätts av Weiler som poängterar att företag som försöker blidka sina kunder genom att införa neutralitetspolicyer, skulle kunna blidka samma fördomar och trångsynthet som arbetslivsdirektivet är avsett att bekämpa.¹⁵⁹ Fransson är av en delvis annan åsikt och menar att ett berättigat mål

¹⁵⁶ Se C-157/15 *G4S*; den första delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE*.

¹⁵⁷ Se C-157/15 *G4S* punkt 38; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 63.

¹⁵⁸ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 75–76.

¹⁵⁹ Se Weiler (2017) s. 894; jfr Wouters och Ovádek (2021) s. 440; Xenidis (2021) s. 1688; GA Sharpston i C-188/15 *Bouagnaoui* punkt 133.

föreligger om det är majoritetssamhället i stort som antas ställa kraven, men däremot inte om en enskild kund till exempel ställer krav på att slöja inte ska användas.¹⁶⁰ För egen del instämmer jag i kritiken om att kunders preferenser inte bör rättfärdiga indirekt särbehandling av personer som bär religiösa symboler. Det skulle visserligen kunna anses utgöra ett långtgående krav för arbetsgivare att inte få beakta sina kunders fördomsfulla preferenser. Med det sagt borde den negativa påverkan bli mindre för enskilda arbetsgivare om samma krav ställs på alla arbetsgivare.

Nästa del av bedömningen avseende om förbud mot synliga religiösa och filosofiska symboler kan motiveras är att undersöka om neutralitetspolicyerna som innehåller dessa förbud är *lämpliga och nödvändiga* för att uppnå det aktuella målet om neutralitet. Ett första steg i en sådan bedömning är att avgöra om en arbetsgivare har ett verkligt behov av den aktuella neutralitetspolicyen. I båda delarna av C-804/18 och C-341/19 *WABE* konstaterade EU-domstolen särskilt att det är upp till arbetsgivaren att visa om ett verkligt behov av neutralitetspolicyen föreligger.¹⁶¹ I den första delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* konstaterade EU-domstolen vidare att det skulle vara av särskild relevans för bedömningen om arbetsgivaren kunde bevisa att den skulle drabbas av ofördelaktiga konsekvenser utan policyen.¹⁶²

I C-804/18 och C-341/19 *WABE* listade EU-domstolen även olika faktorer som kunde vägas in i bedömningen avseende ett verkligt behov. I den första delen av rättsfallet menade EU-domstolen att det var möjligt att inom bedömningen beakta kunder eller användares berättigade förväntningar. I det aktuella fallet, som berörde personal på en förskola, aktualiserades bland annat föräldrars rätt enligt artikel 14 i EU-stadgan att ge sina barn utbildning i överensstämmelse med deras religiösa och filosofiska övertygelse.¹⁶³ I den andra delen av rättsfallet menade EU-domstolen att ett verkligt behov kunde motsvaras av dels arbetsgivarens vilja att undvika konflikter inom företaget, dels arbetsviljarens vilja att ha en neutral profil gentemot kunder.¹⁶⁴

¹⁶⁰ Se Fransson (2018) s. 95.

¹⁶¹ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 64 och 76.

¹⁶² Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 67.

¹⁶³ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 65.

¹⁶⁴ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 75–76.

Ett vidare steg i bedömningen av om en neutralitetspolicy kan motiveras är om policyn är lämplig. I C-157/15 *G4S* samt den första delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* menade EU-domstolen att neutralitetspolicyerna var lämpliga förutsatt att de tillämpades på ett konsekvent sätt i praktiken.¹⁶⁵ EU-domstolen preciserade i C-157/15 *G4S* att en konsekvent tillämpning förelåg om neutralitetspolicyn var generell och tillämpades utan åtskillnad.¹⁶⁶

Bell är kritisk till att förbud mot bärandet av religiösa symboler kan vara lämpliga som medel för att uppnå neutralitet. I en sådan bedömning menar Bell att det finns ett underliggande antagande om att ett företag inte skulle vara neutralt, till exempel i förhållande till sina kunder, om företagets anställda fick bära religiösa symboler.¹⁶⁷ Jag förstår Bells kritik men noterar samtidigt att det finns olika uppfattningar om vad neutralitet innebär. Oavsett vilken uppfattning man har håller jag dock med Bell om att det finns ett underliggande antagande om icke-neutralitet i EU-domstolens bedömning. Antagandet menar jag vidare är värt att lyfta fram för att tydliggöra att EU-domstolen genom sin bedömning har gjort ett ställningstagande.

Ett vidare steg i bedömningen av om förbud mot synliga religiösa och filosofiska symboler kan motiveras är att kontrollera om den aktuella neutralitetspolicyn är begränsad till vad som är strängt nödvändigt för att uppnå det aktuella målet om neutralitet.¹⁶⁸ Det kan noteras att kravet på sträng nödvändighet enligt EU-domstolen särskilt gäller i situationer som berör begränsningar av rätten till religionsfrihet enligt artikel 10.1 i EU-stadgan.¹⁶⁹ Mot bakgrund av både EU-domstolens uttalanden om artikel 10.1 i EU-stadgan och hur Europadomstolen har tolkat motsvarande rättighet i Europakonventionen, uppfattar jag att en begränsning av rätten till religionsfrihet typiskt sett föreligger vid förbud mot att bära religiösa symboler.¹⁷⁰

I den första delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* samt i C-157/15 *G4S* angav EU-domstolen vidare olika omständigheter som hänsyn skulle tas till angående vad som är strängt nödvändigt. I den första delen av C-804/18 och

¹⁶⁵ Se C-157/15 *G4S* punkt 40; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 68.

¹⁶⁶ Se C-157/15 *G4S* punkt 41.

¹⁶⁷ Se Bell (2017) s. 793.

¹⁶⁸ Se C-157/15 *G4S* punkt 42; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 68.

¹⁶⁹ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 69.

¹⁷⁰ Jfr avsnitt 2.1.1 och 3.1.

C-341/19 *WABE* menade EU-domstolen att hänsyn särskilt skulle tas till den verkliga omfattningen och allvaret av de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren försökte undvika genom förbudet.¹⁷¹ I C-157/15 *G4S* menade EU-domstolen att en kontroll skulle göras av om det aktuella förbudet uteslutande riktade sig till arbetstagare med kundkontakt.¹⁷²

För att förbudet i C-157/15 *G4S* skulle anses vara nödvändigt menade EU-domstolen att en prövning också skulle göras av om företaget kunde erbjuda arbetstagaren en tjänst utan visuell kontakt med kunder i stället för att säga upp henne. En sådan kontroll påpekade EU-domstolen skulle göras med beaktande av dels de svårigheter som en omplacering skulle medföra för företaget, dels att företaget inte skulle behöva belastas med ytterligare avgifter.¹⁷³

EU-domstolens uttalanden om att överväga omplaceringsmöjligheter kritiserar bland annat av Portaru och Bell. Portaru och Bell noterar var för sig att EU-domstolens bedömning kan innebära att personer som utövar sin religion utesluts från arbetsroller som involverar kontakt med allmänheten.¹⁷⁴ Cuypers å andra sidan ser bedömningen som en kompromiss där förbud mot att bära slöja visserligen tillåts, men där det blir svårare för arbetsgivare att säga upp kvinnor som bär slöja.¹⁷⁵ För egen del instämmer jag särskilt med Portaru och Bell och menar att omplaceringar i fall som rör religiösa symboler är farliga eftersom de öppnar upp för att utestänga religiösa personer och särskilt muslimska kvinnor som bär slöja från en stor mängd arbeten.

Angående bedömningen av om en neutralitetspolicy är nödvändig kan slutligen noteras att Portaru kritiserar att EU-domstolen i C-157/15 *G4S* inte nämnde att en prövning skulle göras angående om det fanns mindre ingripande medel för att uppnå målet om neutralitet.¹⁷⁶ Samma kritik menar jag skulle kunna riktas mot samtliga fall om religiösa symboler där EU-domstolen har behandlat om indirekt särbehandling kan motiveras, eftersom EU-domstolen inte har nämnt att en sådan prövning ska göras i någon av fallen. Haverkort-Speekenbrink poängterar dock att EU-domstolen ofta underlåter

¹⁷¹ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 70.

¹⁷² Se C-157/15 *G4S* punkt 42.

¹⁷³ Se C-157/15 *G4S* punkt 43.

¹⁷⁴ Se Portaru (2019); Bell (2017) s. 795.

¹⁷⁵ Se Cuypers (2019) s. 440.

¹⁷⁶ Se Portaru (2019).

att uttryckligen nämna att den bedömer mindre ingripande medel i sina proportionalitetsbedömningar.¹⁷⁷ Med andra ord kan EU-domstolen mycket väl ha tagit hänsyn till mindre ingripande medel i rättsfallen utan att ange det. Att en prövning ska göras angående mindre ingripande medel stöds av Bell som poängterar att nödvändighet inte kan anses föreligga om samma mål kan uppnås genom mindre ingripande medel.¹⁷⁸

3.2.3 Gemensamma undantag från diskriminering

Det finns ett antal möjliga undantag som innebär att konstaterad direkt eller indirekt diskriminering ändå ska tillåtas. Till att börja med ska arbetslivsdirektivet enligt artikel 2.5 i direktivet inte hindra åtgärder enligt nationell lagstiftning som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter. Undantaget ska tolkas restriktivt.¹⁷⁹

EU-domstolen har inte prövat hur undantaget i artikel 2.5 förhåller sig till bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Det är dock möjligt att föreställa sig situationer där undantag från diskriminering skulle kunna föreligga vid begränsningar av bärandet av religiösa symboler. Det kan framför allt noteras att undantaget i artikel 2.5 är formulerat på ett mycket liknande sätt som möjligheterna att motivera begränsningar av rätten till religionsutövning i artikel 9 i Europakonventionen.¹⁸⁰ EU-medlemsstater skulle därför kunna införa förbud mot bärandet av religiösa symboler på arbetsplatser och motivera dessa mot bakgrund av till exempel principer om neutralitet eller hälso- och säkerhetsskäl, såsom Europakonventionens medlemsstater framgångsrikt har gjort.¹⁸¹ Med det sagt ska påminnas om att utrymmet för konventionsstater att rättfärdiga begränsningar enligt artikel 9 i Europakonventionen är stort.¹⁸² Undantaget i artikel 2.5 i arbetslivsdirektivet ska däremot tolkas restriktivt.

Enligt artikel 4.1 i arbetslivsdirektivet är det vidare möjligt för EU-medlemsstater att föreskriva att särbehandling på grund av en egenskap som har

¹⁷⁷ Se Haverkort-Speekenbrink (2012) s. 76.

¹⁷⁸ Se Bell (2017) s. 793; jfr Haverkort-Speekenbrink (2012) s. 76.

¹⁷⁹ Se C-447/09 *Prigge m.fl.* punkt 56; jfr Haverkort-Speekenbrink (2012) s. 70.

¹⁸⁰ Se Haverkort-Speekenbrink (2012) s. 71; jfr avsnitt 2.1.

¹⁸¹ Jfr avsnitt 2.1.3 och 2.1.4.

¹⁸² Se avsnitt 2.1.4.

samband med en av direktivets diskrimineringsgrunder inte ska utgöra diskriminering. Möjligheten finns under förutsättning att den aktuella egenskapen innebär ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs. Målet måste vara legitimt och kravet proportionerligt. Undantaget ska tolkas restriktivt.¹⁸³

EU-domstolen har i C-188/15 *Bougnaoui* uttryckligen prövat hur undantaget i artikel 4.1 förhåller sig till förbud mot att bära religiösa symboler på arbetsplatsen. I rättsfallet prövade EU-domstolen om en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att en tjänst inte skulle utföras av en arbetstagare som bar slöja utgjorde ett verkligt och avgörande yrkeskrav.¹⁸⁴ EU-domstolens slutsats i rättsfallet blev att rent subjektiva överväganden såsom arbetsgivarens vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål inte kunde utgöra verkliga och avgörande yrkeskrav.¹⁸⁵

Särbehandlande ålderskrav avseende brandmän¹⁸⁶, piloter¹⁸⁷ och poliser¹⁸⁸ är exempel på vad EU-domstolen i andra rättsfall har ansett är mer objektiva överväganden. De åldersdiskriminerande kraven har godtagits av EU-domstolen mot bakgrund av de fysiska förmågor som yrkena kräver. Avseende religiösa symboler menar jag att ett liknande verkligt och avgörande yrkeskrav till exempel skulle kunna föreligga vid förbud mot att bära religiösa symboler som innebär hälso- och säkerhetsrisker i patientnära vårdarbete.¹⁸⁹

3.2.4 Diskriminering utifrån flera diskrimineringsgrunder

Som redan har konstaterats i kapitlet har EU-domstolen endast bedömt frågor om religiösa symboler på arbetsplatsen utifrån arbetslivsdirektivet och diskrimineringsgrunden religion eller övertygelse. Att EU-domstolen inte har behandlat frågan utifrån fler diskrimineringsgrunder kritiseras av flera

¹⁸³ Se C-447/09 *Prigge m.fl.* punkt 72; C-416/13 *Vital Pérez* punkt 47; jfr Haverkort-Speekenbrink (2012) s. 68.

¹⁸⁴ Se C-188/15 *Bougnaoui* punkt 19 och 34.

¹⁸⁵ Se C-188/15 *Bougnaoui* punkt 40.

¹⁸⁶ Se C-229/08 *Wolf* punkt 40.

¹⁸⁷ Se C-447/09 *Prigge m.fl.* punkt 67.

¹⁸⁸ Se C-416/13 *Vital Pérez* punkt 37–41.

¹⁸⁹ Jfr för liknande argumentation avsnitt 2.1.3 och 2.1.4 respektive avsnitt 4.2.2.

bedömare. Kritiken grundas särskilt på att rättsfallen som domstolen har prövat uteslutande har handlat om muslimska kvinnor som bär slöja.¹⁹⁰

Gutiérrez-Solana Journoud poängterar att även till synes neutrala förbud mot bärandet av religiösa, filosofiska och politiska symboler i det stora flertalet fall drabbar kvinnor.¹⁹¹ Enligt Gutiérrez-Solana Journoud borde EU-domstolen därför också bedöma könsdiskriminering genom att bedöma frågan om förbud mot religiösa symboler utifrån teorin om intersektionalitet eller utifrån en teori om diskriminering på flera grunder.¹⁹² Utöver religion och kön menar Frantziou att även diskriminering på grund av etniskt ursprung kan prövas eftersom den drabbade gruppen till övervägande del består av religiösa kvinnor som tillhör etniska minoriteter.¹⁹³ Även Howard respektive Haverkort-Speekenbrink menar att förbud mot bärandet av religiösa symboler kan innebära diskriminering på grunder såsom kön och etniskt ursprung.¹⁹⁴

Det kan noteras att varken kön eller etniskt ursprung utgör diskrimineringsgrunder i arbetslivsdirektivet. Däremot utgör de diskrimineringsgrunder enligt likabehandlingsdirektivet¹⁹⁵ respektive direktivet mot etnisk diskriminering¹⁹⁶. Om en bedömning ska göras utifrån flera diskrimineringsgrunder är Gutiérrez-Solana Journoud och Frantziou oeniga angående vilka rättsakter som ska tillämpas. Frantziou menar att EU-domstolen skulle kunna göra bedömningar endast utifrån arbetslivsdirektivet läst tillsammans med de grundläggande rättigheter om icke-diskriminering och jämställdhet som slås fast i artikel 21.1 och 23 i EU-stadgan.¹⁹⁷ Gutiérrez-Solana Journoud menar däremot att annan anti-diskrimineringslagstiftning, såsom likabehandlingsdirektivet angående diskrimineringsgrunden kön, behöver tillämpas som komplement.¹⁹⁸

¹⁹⁰ Jfr C-157/15 *G4S*; C-188/15 *Bouagnaoui*; C-804/18 och C-341/19 *WABE*; C-344/20 *S.C.R.L.*

¹⁹¹ Se Gutiérrez-Solana Journoud (2021) s. 226.

¹⁹² Se Gutiérrez-Solana Journoud (2021) s. 206.

¹⁹³ Se Frantziou (2021) s. 681.

¹⁹⁴ Se Howard (2014) s. 171; Haverkort-Speekenbrink (2012) s. 90–91.

¹⁹⁵ Se artikel 2 i likabehandlingsdirektivet.

¹⁹⁶ Se artikel 2 i direktivet mot etnisk diskriminering.

¹⁹⁷ Se Frantziou (2021) s. 681–682.

¹⁹⁸ Se Gutiérrez-Solana Journoud (2021) s. 226.

Angående rättsfall om bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen kan noteras att EU-domstolen i den första delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* valde att endast göra en bedömning angående indirekt diskriminering utifrån diskrimineringsgrunden religion, trots att den hänskjutande domstolen också hade ställt en fråga utifrån diskrimineringsgrunden kön. Att EU-domstolen inte också prövade könsdiskriminering motiverade domstolen med att arbetslivsdirektivet var den enda EU-rättsakt som den hänskjutande domstolen hade ställt en fråga i förhållande till.¹⁹⁹

EU-domstolens motivering menar jag visar att domstolen likt Guitérrez-Solana Journoud anser att andra rättsakter än arbetslivsdirektivet skulle behöva tillämpas i förhållande till diskrimineringsgrunder som inte anges i arbetslivsdirektivet. Att EU-domstolen skulle behöva tillämpa andra rättsakter än vad de nationella domstolarna har ställt frågor kring uppfattar Guitérrez-Solana Journoud däremot inte behöver utgöra några problem.²⁰⁰ Uppfattningen grundas på att EU-domstolen har slagit fast att det är den som avgör vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas för att besvara en hänskjutande domstols fråga.²⁰¹ EU-domstolens val att inte också pröva könsdiskriminering i den första delen av C-804/18 och C-341/19 *WABE* kritiserar särskilt av Frantziou som menar att domstolens motivering var ytlig och formalistisk i förhållande till en fråga som hade varit rättsligt relevant att pröva.²⁰²

Cuypers anser till skillnad från Guitérrez-Solana Journoud och Frantziou att EU-domstolen generellt sett har gjort rätt i att inte ta upp intersektionalitet och specifikt könsdiskriminering i sina domar om religiösa symboler. Visserligen anser också Cuypers att intersektionalitet har varit en faktor i fallen. Däremot menar han att diskussioner om klädkoder inte är specifikt könsrelaterade och att det därför är klokt att domstolar inte inleder diskussioner om könsrelaterade problem i förhållande till klädkoder. Särskilt poängterar Cuypers att kopplingen mellan diskriminering på grund av kön och tro snarare skulle förvirra diskussionen eftersom det finns skilda åsikter om hur kvinnor

¹⁹⁹ Se C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 58.

²⁰⁰ Se Guitérrez-Solana Journoud (2021) s. 226.

²⁰¹ Se C-157/15 *G4S* punkt 33; jfr Guitérrez-Solana Journoud (2021) s. 226.

²⁰² Se Frantziou (2021) s. 681.

som bär slöja diskrimineras. Till exempel menar Cuypers att onödiga diskussioner skulle kunna inledas i rättspraxis om hur slöjan ska uppfattas.²⁰³

Cuypers argument menar jag är bristfälliga på flera sätt. Till att börja med menar jag att rättsfallen som EU-domstolen har avgjort inte har handlat om klädkoder, eftersom det inte har funnits generella regler om hur personal ska klä sig utan i stället specifika förbud mot att bära religiösa symboler.²⁰⁴ Vidare menar jag, och det är min huvudsakliga kritik, att det är märkligt att Cuypers anser att EU-domstolen inte ska pröva könsdiskriminering på grund av vilka diskussioner det kan leda till. Om könsaspekter är relevanta i förhållande till förbud mot bärandet av religiösa och filosofiska symboler, som Cuypers medger, menar jag att en prövning inte ska undvikas för att frågan är kontroversiell. Det är knappast ett juridiskt relevant argument.

3.3 Sammanfattande slutsatser

EU-domstolen har i sin rättspraxis fokuserat på i vilken utsträckning arbetslivsdirektivet, snarare än EU-stadgans artikel 10.1, innebär skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Rätten till religionsfrihet i artikel 10.1 i EU-stadgan motsvarar dock rättigheten i artikel 9 i Europakonventionen. Genom Europadomstolens rättspraxis finns därmed ändå ett brett och relevant underlag för hur artikel 10.1 i EU-stadgan ska tolkas. Som konstaterades i kapitel 2 ges stater en stor bedömningsmarginal i förhållande till artikel 9 i Europakonventionen att själva avgöra hur de vill reglera eller inte reglera bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen.

Vad EU-domstolen däremot har prövat är hur arbetslivsdirektivet och dess skydd mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse förhåller sig till bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Av rättspraxisen framgår till att börja med att direkt diskriminering kan föreligga om en arbetsgivare i en intern ordningsregel förbjuder bärandet av stora och iögonfallande symboler för religiösa eller filosofiska övertygelser. Om en sådan regel inte skulle anses innebära direkt diskriminering, har EU-domstolen uttryckt att indirekt

²⁰³ Se Cuypers (2019) s. 442.

²⁰⁴ Se C-157/15 *G4S*; C-188/15 *Bougnaoui*; C-804/18 och C-341/19 *WABE*; C-344/20 *S.C.R.L.*; jfr Frantziou (2021) s. 681 angående att det finns en skillnad mellan klädkoder och specifika förbud mot vissa symboler.

diskriminering kan föreligga. Av EU-domstolens rättspraxis framgår också att direkt diskriminering troligtvis ska anses föreligga i situationer där det inte finns någon konkret regel som förbjuder bärandet av religiösa symboler men där bärandet ändå inte tillåts. Om direkt diskriminering kan konstateras finns endast mycket begränsade möjligheter att rättfärdiga diskrimineringen, såsom vid verkliga och avgörande yrkeskrav.

EU-domstolens rättspraxis visar även att förbud i interna ordningsregler mot alla synliga religiösa och filosofiska symboler kan utgöra indirekt diskriminering, om särbehandlingen inte objektivt kan motiveras. I vilken utsträckning indirekt särbehandling kan motiveras beror på en intresseavvägning som i slutändan är upp till de nationella domstolarna att göra i varje enskilt fall.

Det kan noteras att EU-domstolen i sin rättspraxis endast har prövat privata arbetsgivares förbud mot religiösa symboler. Arbetslivsdirektivet är däremot tillämpligt också för offentlig sektor. En skillnad i bedömningar angående offentlig sektor skulle kunna vara vilka berättigade mål som används för att rättfärdiga förbud som innebär indirekt särbehandling. Det kan till exempel nämnas att sekularism och neutralitet respektive hälso- och säkerhetsskäl har accepterats av Europadomstolen för att motivera begränsningar av rätten till religionsutövning enligt artikel 9 i Europakonventionen i fall angående förbud mot religiösa symboler i offentlig sektor.²⁰⁵

I avsnitt 3.2.4 uppmärksammades avslutningsvis att EU-domstolen skulle kunna pröva frågan om bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen utifrån fler diskrimineringsgrunder än religion eller övertygelse. För att kunna pröva hur flera diskrimineringsgrunder samverkar menar jag att EU-domstolen liksom andra domstolar som prövar diskrimineringsfrågor bör pröva flera diskrimineringsgrunder gemensamt. En sådan bedömning uppfattar jag är möjlig för EU-domstolen att göra angående bärandet av religiösa symboler redan idag. Bedömningen hade dock kunnat underlättas av ändringar i de aktuella rättsakterna. Som diskussionen i avsnitt 3.2.4 visar är det framför allt opraktiskt att det finns flera direktiv innehållande olika diskrimineringsgrunder som behandlar diskriminering i arbetslivet.

²⁰⁵ Se avsnitt 2.1.3 och 2.1.4.

4 Svensk rätt och religiösa symboler på arbetsplatsen

Det här kapitlet behandlar det skydd som finns i intern svensk rätt för att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. I avsnitt 4.1 berörs fri- och rättighetsskyddet i 2 kap. regeringsformen (RF). Avsnitt 4.2 behandlar vidare diskrimineringskyddet i diskrimineringslagen (2008:567, DL). Avslutningsvis förs en sammanfattande analys i avsnitt 4.3 där slutsatser dras i förhållande till kapitlet som helhet.

Utöver de regelverk som berörs i kapitlet kan noteras att Europakonventionen som behandlades i kapitel 2 är införlivad i svensk rätt genom lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Europakonventionen har även en grundlagsförankring i svensk rätt genom 2 kap. 19 § RF.

4.1 Fri- och rättighetsskydd

Det här avsnittet berör det fri- och rättighetsskydd som finns för att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen i 2 kap. RF. Avsnitt 4.1.1 behandlar hur religionsfriheten i 2 kap. RF förhåller sig till bärandet av religiösa symboler. På grund av religionsfrihetens begränsade tillämpningsområde, redogörs i avsnitt 4.1.2 vidare för hur yttrandefriheten i 2 kap. RF förhåller sig till bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Avslutningsvis förs en kortare analys i avsnitt 4.1.3 angående om det är religionsfriheten eller yttrandefriheten som är aktuell att tillämpa avseende religiösa symboler.

4.1.1 Religionsfrihet

Av 2 kap. 1 § första stycket RF framgår att var och en är tillförsäkrad religionsfrihet gentemot det allmänna. Att friheten gäller gentemot det allmänna innebär att den endast ger skydd för enskilda i relation till den offentliga makten, och inte enskilda emellan.²⁰⁶ Religionsfriheten är en av flera positiva

²⁰⁶ Se Holmberg m.fl., Grundlagarna RF, SO, RO (2019-07-03, version 3A, JUNO) 2 kap. RF under Regleringens huvuddrag; jfr Bull och Sterzel (2019) s. 58 (kommentaren till 2 kap. RF); Åhman (2016) s. 464.

opinionsfriheter som slås fast i 2 kap. 1 § första stycket RF.²⁰⁷ I punkten 6 definieras religionsfriheten som frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion. Av 2 kap. 20 § RF framgår motsatsvis att den positiva religionsfriheten är en absolut rättighet som inte kan begränsas.²⁰⁸

I förhållande till bärandet av religiösa symboler är det relevant att titta närmare på religionsfrihetens tillämpningsområde. Utifrån hur religionsfriheten är definierad kan det verka som att bärandet av religiösa symboler omfattas inom formuleringen att ”utöva sin religion”. Precis vad som rättsligt menas med ”utöva” och ”religion” är dock oklart eftersom definitioner saknas i både lagtext och förarbeten.²⁰⁹ Trots osäkerheten går det att konstatera att religionsfriheten i 2 kap. 1 § RF har ett begränsat tillämpningsområde. Det framkommer av propositionen till 2 kap. RF där det anges att de regler som finns för yttrande-, mötes- och föreningsfrihet ska gälla även när de utövas i religiösa sammanhang.²¹⁰ För att en företeelse ska omfattas av religionsfriheten krävs mot bakgrund av förarbetsuttalandet dels att företeelsen utgör religionsutövning, dels att företeelsen inte är ett utflöde från en annan opinionsfrihet.²¹¹ Angående bärandet av religiösa symboler är det aktuellt att undersöka gränsen till yttrandefrihet.

4.1.2 Yttrandefrihet

Av 2 kap. 1 § första stycket RF framgår att var och en är tillförsäkrad yttrandefrihet gentemot det allmänna. Yttrandefriheten är en av flera positiva opinionsfriheter som slås fast i 2 kap. 1 § första stycket RF.²¹² Yttrandefriheten definieras i punkten 1 som frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor. Att friheten gäller gentemot det allmänna innebär att friheten inte ger skydd enskilda

²⁰⁷ Se Holmberg m.fl., Grundlagarna RF, SO, RO (2019-07-03, version 3A, JUNO) 2 kap. 1 § RF under Allmänt, de positiva opinionsfriheterna; Bull och Sterzel (2019) s. 60 (kommentaren till 2 kap. 1 § RF); Nergelius (2022) s. 187.

²⁰⁸ Se Enkvist (2013) s. 88; det kan dock noteras att religionsfriheten enligt 2 kap. 25 § RF kan begränsas genom lag för andra än svenska medborgare.

²⁰⁹ Se Enkvist (2013) s. 87; Strömberg (1980) s. 42–43.

²¹⁰ Se prop. 1975/76:209 s. 48; jfr Strömberg (1980) s. 44–45.

²¹¹ Jfr Enkvist (2013) s. 96.

²¹² Se Holmberg m.fl., Grundlagarna RF, SO, RO (2019-07-03, version 3A, JUNO) 2 kap. 1 § RF under Allmänt, de positiva opinionsfriheterna; Bull och Sterzel (2019) s. 60 (kommentaren till 2 kap. 1 § RF); Nergelius (2022) s. 187.

emellan, utan endast för enskilda i förhållande till den offentliga makten.²¹³ Av 2 kap. 20 § RF följer vidare att den positiva yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF får begränsas i lag. För att en begränsning ska vara tillåten krävs vidare att vissa förutsättningar som anges i 2 kap. 21 och 23 §§ RF är uppfyllda.²¹⁴

I en bedömning angående bärandet av religiösa symboler är det av vikt att bedöma om bärandet utgör ett sådant yttrande som kan skyddas enligt 2 kap. 1 § RF. Om bärandet omfattas av yttrandefriheten är det vidare relevant att undersöka om friheten begränsas och om en sådan begränsning är tillåten.

I allmänhet menar Persson att det finns två krav som bör ställas upp för att en företeelse ska anses omfattas av yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF. Enligt Persson krävs dels att den aktuella personen medvetet vill kommunicera med sin omgivning, dels att omgivningen i den särskilda kontexten har möjlighet att uppfatta det valda uttryckssättet.²¹⁵ I likhet med dessa krav menar Bull att bara sådant som kan uppfattas som att det uttrycker något kan omfattas av yttrandefrihetsbegreppet. Bull poängterar vidare att bedömningen avseende hur något uppfattas bör göras objektivt och abstrakt utifrån hur en fiktiv genomsnittsbetraktare skulle uppfatta det potentiella yttrandet.²¹⁶

HFD har i HFD 2022 ref. 51 I och II bedömt om bärandet av vissa religiösa klädesplagg omfattas av yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF. HFD konstaterade i den första delen av rättsfallet att bärandet av huvudduk, burka, niqab och liknande klädesplagg visserligen kan bäras som uttryck för en kulturell sedvana men att bärandet i många fall i stället motiveras av religiösa skäl. Mot den angivna bakgrunden drog domstolen slutsatsen att bärandet av de aktuella klädesplaggen kunde vara uttryck för religionstillhörighet, vilket i så fall skulle innebära att bärandet omfattades av yttrandefrihet.²¹⁷

HFD:s resonemang uppfattar jag kan tillämpas även på bärandet av andra religiösa symboler än religiös klädsel. Min tolkning av HFD:s resonemang är att religiösa symboler ska anses omfattas av yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF,

²¹³ Se Holmberg m.fl., Grundlagarna RF, SO, RO (2019-07-03, version 3A, JUNO) 2 kap. RF under Regleringens huvuddrag; jfr Bull och Sterzel (2019) s. 58 (kommentaren till 2 kap. RF); Åhman (2016) s. 464.

²¹⁴ Det kan dock noteras att särskilda begränsningar enligt 2 kap. 25 § RF får göras i lag för andra än svenska medborgare.

²¹⁵ Se Persson (2009) s. 66.

²¹⁶ Se Bull (1997) s. 369.

²¹⁷ Se HFD 2022 ref. 51 I punkt 28; jfr HFD 2022 ref. 51 II punkt 25.

förutsatt att symbolerna utgör uttryck för religionstillhörighet. HFD gick i sin prövning inte in på samma detaljnivå som Persson och Bull. Inte heller utifrån de kriterier som Persson och Bull ställer upp ser jag emellertid att det skulle finnas några hinder för att bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen typiskt sett ska anses omfattas av yttrandefrihet. Det kan noteras att Enkvist, Lokrantz-Bernitz och Zillén också menar att bärandet av religiösa symboler omfattas av yttrandefrihet, mot bakgrund av att sådana symboler kommunicerar något till omvärlden.²¹⁸

Förutsatt att bärandet av religiösa symboler omfattas av yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF är nästa steg att undersöka om yttrandefriheten begränsas. Inledningsvis kan påminnas om att yttrandefriheten endast gäller i förhållande till det allmänna. Angående att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen innebär det bland annat att åtgärder som enskilda arbetsgivare själva vidtar inte kan innebära begränsningar av yttrandefriheten. Om en åtgärd däremot har vidtagits av en offentlig arbetsgivare²¹⁹ eller annars har vidtagits mot bakgrund av vad ett offentligt organ föreskrivit²²⁰ kan en begränsning föreligga.

I HFD 2022 ref. 51 I och II gjorde HFD bedömningar angående om begränsningar av yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF förelåg. HFD ansåg i båda delarna av rättsfallet att begränsningar förelåg mot bakgrund av att de förbud som fanns i fallen hade faktiska effekter för enskildas frihet att uttrycka tankar, åsikter eller känslor.²²¹ I den första delen av rättsfallet fanns ett beslut från en kommunfullmäktige som innehöll ett förbud mot bärandet av huvudduk, burka, niqab och andra liknande klädesplagg för elever och personal på en kommuns förskolor och grundskolor.²²² I den andra delen av rättsfallet angavs i en kommuns integrationsplan att kommunens verksamheter inte accepterade att barn i förskola och grundskola upp till sjätte klass bar huvudduk.²²³ Att även integrationsplanen ansågs innebära en begränsning

²¹⁸ Se Enkvist, Lokrantz-Bernitz och Zillén (2020) s. 87; jfr Bernitz, H. (2017) s. 467.

²¹⁹ Jfr AD 2003 nr 51; AD 1991 nr 106; AD 1995 nr 122; Holmberg m.fl., Grundlagarna RF, SO, RO (2019-07-03, version 3A, JUNO) 2 kap. RF under Regleringens huvuddrag.

²²⁰ Jfr Holmberg m.fl., Grundlagarna RF, SO, RO (2019-07-03, version 3A, JUNO) 2 kap. RF under Regleringens huvuddrag.

²²¹ Se HFD 2022 ref. 51 I punkt 30–32; HFD 2022 ref. 51 II punkt 27–29.

²²² Se HFD 2022 ref. 51 I punkt 1.

²²³ Se HFD 2022 ref. 51 II punkt 1.

motiverade HFD särskilt med att anställda inom kommunen kunde förväntas följa planen lojalt.²²⁴

Samma resonemang som HFD använde avseende om begränsningar förelåg i HFD 2022 ref. 51 I och II menar jag generellt kan användas angående åtgärder som vidtas emot bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Sådana åtgärder menar jag generellt kan antas ha faktiska effekter för enskildas frihet att uttrycka tankar, åsikter eller känslor. Exempel på åtgärder kan vara förbud och uppsägningar.

Förutsatt att en begränsning av yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF föreligger är det sista steget i bedömningen att avgöra om begränsningen är tillåten. Det finns flera krav angående om en begränsning är tillåten. För det första framgår av 2 kap. 20 § RF att yttrandefriheten endast kan begränsas genom lag. Med andra ord behöver riksdagen ha stiftat en lag som begränsningen har stöd i. Materiella krav på begränsningar anges vidare i 2 kap. 21 och 23 §§ RF.

Innan de materiella kraven behandlas kan noteras att det i 2 kap. 23 § tredje stycket RF finns ett undantag angående hur ordningsföreskrifter som påverkar yttrandefriheten bedöms. Av bestämmelsen framgår att föreskrifter som utan avseende på yttrandes innehåll närmare reglerar ett visst sätt att sprida eller ta emot yttranden inte ska anses som begränsningar av yttrandefriheten. Trots att det i 2 kap. 23 § tredje stycket RF uttryckligen anges att ordningsföreskrifter inte ska anses som frihetsbegränsningar, menar både Bull och Persson att ordningsföreskrifter ändå behöver uppfylla de materiella krav som ställs på begränsningar i 2 kap. 21 och 23 §§ RF. Ordningsföreskrifter behöver enligt författarna däremot inte uppfylla kravet på lagstöd i 2 kap. 20 § RF.²²⁵

För att en föreskrift ska anses som en ordningsföreskrift enligt 2 kap. 23 § tredje stycket RF poängterar Bull att föreskriften endast kan reglera när, var och hur en viss typ av yttrande får framföras. Regleringar som helt och hållet begränsar en viss typ av yttrande omfattas med andra ord inte.²²⁶ Vidare menar Bull att krav bland annat kan ställas på att ordningsföreskrifter ska innehålla preciserade regler och ha en saklig grund.²²⁷ Angående religiösa

²²⁴ Se HFD 2022 ref. 51 II punkt 28.

²²⁵ Se Bull (1997) s. 487; Persson (2009) s. 69.

²²⁶ Se Bull (1997) s. 488.

²²⁷ Se Bull (1997) s. 489–490; jfr Persson (2009) s. 69.

symboler på arbetsplatsen menar jag att en ordningsföreskrift som omfattas av undantaget till exempel skulle kunna ange att vissa smycken och klädesplagg av säkerhets- eller hygiensskäl inte får bäras när visst vårdarbete, byggnadsarbete eller livsmedelshantering utförs.

Avseende de materiella kraven på begränsningar av yttrandefriheten som anges i 2 kap. 21 och 23 §§ RF kan tre rekvisit från 2 kap. 21 § RF särskilt lyftas fram. Ett första rekvisit är att en begränsning ska tillgodose ett ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. Angående vad som är godtagbart menar Enkvist att målsättningsparagraferna 1 kap. 1–2 §§ RF kan utgöra en tolkningsram.²²⁸ Av 1 kap. 2 § RF framgår bland annat att den offentliga makten ska utövas med respekt för människans lika värde, frihet och värdighet samt att det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av bland annat religiös tillhörighet. I 2 kap. 23 § första stycket RF anges vidare ett antal hänsyn som yttrandefriheten särskilt får begränsas mot bakgrund av. Hänsynen är rikets säkerhet, folkförsörjningen, allmän ordning och säkerhet, enskildas anseende, privatlivets helgd, förebyggandet och beivrandet av brott eller annars särskilt viktiga skäl. I 2 kap. 23 § första stycket RF nämns också att friheten att yttra sig i näringsverksamhet får begränsas.

Ett andra rekvisit som framgår av 2 kap. 21 § RF är att en begränsning inte får gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den. Rekvisitet menar Enkvist innebär dels att det ska framgå vilka syften en begränsning har, dels att begränsningen ska vara proportionerlig i förhållande till sitt syfte.²²⁹ Ett tredje rekvisit i 2 kap. 21 § RF är att begränsningen inte får utgöra ett hot mot den fria åsiktsbildningen.

4.1.3 Vilken frihet aktualiseras?

I förhållande till fri- och rättighetskyddet i 2 kap. RF är min samlade bedömning att det är yttrandefriheten i 2 kap. 1 § och inte också religionsfriheten i samma bestämmelse som är relevant att beakta i förhållande till bärandet av religiösa symboler. Bedömningen grundas till att börja med på att det bara är yttrandefriheten som ska tillämpas om yttrandefriheten är tillämplig. Som konstaterades i avsnitt 4.1.2 är det vidare troligt att bärandet av religiösa

²²⁸ Se Enkvist (2013) s. 215.

²²⁹ Se Enkvist (2013) s. 215.

symboler faktiskt omfattas av yttrandefriheten. Tolkningen stöds inte minst av att HFD har konstaterat att bärandet av religiösa klädesplagg kan omfattas av yttrandefriheten.²³⁰

Att det finns teoretiskt möjliga situationer där bärandet av religiösa symboler inte skulle omfattas av yttrandefriheten menar jag inte heller påverkar vilken frihet som blir aktuell att tillämpa. I de teoretiskt möjliga situationer där bärandet av religiösa symboler inte skulle anses utgöra yttranden har jag svårt att se hur bärandet i stället skulle omfattas av religionsfriheten. Det hade varit orimligt om tydliga religionsyttringar omfattades av den mer begränsade yttrandefriheten, medan bärandet av religiösa symboler som inte kvalificerades som yttranden gavs ett absolut skydd genom religionsfriheten.

Det kan noteras att en ytterligare fråga är om religiösa yttranden ges eller inte ges ett starkare skydd än andra yttranden inom ramen för yttrandefriheten.²³¹ I brist på tydliga belägg för någon av tolkningarna behandlar uppsatsen inte frågan ytterligare.

4.2 Diskrimineringskydd

I förhållande till bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen finns i svensk rätt ett diskrimineringskydd i DL. Genom DL inkorporeras det EU-rättsliga arbetslivsdirektivet. Utöver arbetslivsdirektivet införlivas även direktivet mot etnisk diskriminering och likabehandlingsdirektivet i svensk rätt genom DL.²³² De nämnda EU-direktiven behandlades i kapitel 3 i uppsatsen.

Att DL i stor utsträckning implementerar EU-rätt innebär att de principer som EU-domstolen har utvecklat angående normkonflikter mellan EU-rätt och nationell rätt särskilt aktualiseras vid tillämpning av lagen.²³³ Till att börja med gäller att EU-rätt har företräde framför nationell rätt, vilket innebär att en nationell domstol är skyldig att åsidosätta nationell rätt som står i strid med EU-rätt.²³⁴ Även i övrigt har nationella domstolar en skyldighet att göra en

²³⁰ Se HFD 2022 ref. 51 I punkt 28; HFD 2022 ref. 51 II punkt 25.

²³¹ Jfr t.ex. Persson (2009) s. 75 som själv uppfattar att religiösa uttryck inte har mer yttrandefrihetsskydd än andra uttryck enligt regeringsformen.

²³² Se prop. 2007/08:95 s. 2.

²³³ Se Fransson och Stüber (2021) s. 67–68 (kommentaren till 1 kap. 3 § DL).

²³⁴ Se 6/64 *Costa mot E.N.E.L.*; jfr Fransson och Stüber (2021) s. 68 (kommentaren till 1 kap. 3 § DL); Hettne och Otken Eriksson (2011) s. 173.

EU-konform tolkning av nationell rätt. Skyldigheten innebär bland annat att den nationella rätten ska tolkas i enlighet med bakomliggande EU-direktiv.²³⁵

Av 1 kap. 1 § DL framgår att lagens ändamål bland annat är att motverka diskriminering. Lagen är enligt 1 kap. 3 § DL tvingande till förmån för den som omfattas av någon av lagens listade diskrimineringsgrunder.²³⁶ Angående arbetslivet gäller enligt 2 kap. 1 § DL att arbetsgivare inte får diskriminera till exempel de som är eller annars ansöker om att vara arbetstagare eller praktikanter hos arbetsgivaren. Med diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § DL både direkt och indirekt diskriminering avseende diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Undantag från att diskriminering ska anses föreligga såsom vid verkligt och avgörande yrkeskrav anges i 2 kap. 2 § DL.

Samtliga diskrimineringsgrunder förutom ”religion eller annan trosuppfattning” definieras särskilt i 1 kap. 5 § DL. Att religion eller annan trosuppfattning inte definieras var ett medvetet val från lagstiftarens sida.²³⁷ Som exempel på åskådningar som omfattas av begreppet nämndes dock buddism, ateism och agnosticism, eftersom de ansågs ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion. Andra etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion samt till exempel politiska åskådningar ansåg lagstiftaren däremot inte omfattades.²³⁸ Det kan nämnas att EU-domstolen har uttryckt att den motsvarande diskrimineringsgrunden ”religion eller övertygelse” i arbetslivsdirektivet omfattar religiösa, filosofiska och spirituella övertygelser.²³⁹ DL ska mot bakgrund av skyldigheten att göra en EU-konform tolkning tolkas i enlighet med arbetslivsdirektivet.

Det kan avslutningsvis tilläggas att bevisbördan i mål avseende DL enligt 6 kap. 3 § är fördelad så att svaranden ska visa att diskriminering inte har

²³⁵ Se 14/83 *von Colson*; C-106/89 *Marleasing*; jfr Fransson och Stüber (2021) s. 68–69 (kommentaren till 1 kap. 3 § DL); Nyström (2021) s. 45; Hettne och Otken Eriksson (2011) s. 188–189.

²³⁶ Jfr Fransson och Stüber (2021) s. 66 (kommentaren till 1 kap. 3 § DL).

²³⁷ Se prop. 2007/08:95 s. 120.

²³⁸ Se prop. 2007/08:95 s. 121; prop. 2002/03:65 s. 82.

²³⁹ Se C-344/20 *S.C.R.L.* punkt 27 och 29; C-804/18 och C-341/19 *WABE* punkt 47.

förekommit, om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att personen har blivit diskriminerad.

Avsnitt 4.2.1 och 4.2.2 behandlar vidare mer specifikt förutsättningarna för att direkt respektive indirekt diskriminering ska anses föreligga enligt DL.

4.2.1 Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § 1 DL att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. För att utgöra direkt diskriminering måste ett missgynnande vidare ha samband med någon av de listade diskrimineringsgrunderna. En av diskrimineringsgrunderna är ”religion eller annan trosuppfattning”.

Den direkta diskriminering som avses i DL kan brytas ned i de tre objektiva rekvisiten *missgynnande*, *jämförbar situation* och *orsakssamband*.²⁴⁰ Det första rekvisitet tar sikte på att ett *missgynnande* ska föreligga. I DL:s mening är ett missgynnande en skada, ett obehag eller annan nackdel för en enskild.²⁴¹ Inom arbetslivet kan ett missgynnande som utgör direkt diskriminering till exempel vara uppsägning, omplacering, förflyttning, ändrade arbetsuppgifter, indragna förmåner eller om en arbetssökande blir nekad anställning.²⁴²

Nästa rekvisit, *en jämförbar situation*, är uppfyllt om den berörda personen behandlas mindre förmånligt än en annan person i en jämförbar situation.²⁴³ En jämförbar situation kan endast föreligga om det är rimligt och naturligt att de olika individerna behandlas lika.²⁴⁴ I arbetslivet kan en jämförbar situation till exempel föreligga avseende två arbetstagare med identiska eller näraliggande arbetsuppgifter, eller två arbetssökande med liknande meriter.²⁴⁵ Det är i allmänhet naturligt att jämförelsen görs med en annan faktiskt existerande person. Om det inte finns en relevant faktisk person kan jämförelsen i stället

²⁴⁰ Se Fransson och Stüber (2021) s. 76 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL); jfr Zillén (2016) s. 192; prop. 2007/08:95 s. 486–488.

²⁴¹ Se prop. 2007/08:95 s. 486–487; jfr Fransson och Stüber (2021) s. 76 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL).

²⁴² Se Zillén (2016) s. 192; jfr prop. 2007/08:95 s. 487; Fransson och Stüber (2021) s. 76–77 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL).

²⁴³ Se prop. 2007/08:95 s. 487; Zillén (2016) s. 193.

²⁴⁴ Se prop. 2007/08:95 s. 487.

²⁴⁵ Se Zillén (2016) s. 193; angående arbetssökande även prop. 2007/08:95 s. 487.

göras med en hypotetisk jämförelseperson.²⁴⁶ Rekviritet *orsakssamband* innebär avslutningsvis att det ska finnas ett orsakssamband mellan missgynnandet och den aktuella diskrimineringsgrunden.²⁴⁷ Det krävs att tillhörigheten till diskrimineringsgrunden är åtminstone en av flera orsaker som har lett fram till missgynnandet.²⁴⁸ En diskriminerande avsikt behöver inte föreligga.²⁴⁹

Det saknas relevant svensk rättspraxis avseende i vilken utsträckning begränsningar av bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen kan utgöra direkt diskriminering enligt DL. Det går däremot att föreställa sig flera situationer där sådan diskriminering kan föreligga. I likhet med hur EU-domstolen har tolkat det EU-rättsliga arbetslivsdirektivet skulle till exempel en arbetsgivares interna ordningsregel med förbud mot att bära stora och iögonfallande religiösa och filosofiska symboler på arbetsplatsen kunna innebära direkt diskriminering. Begränsningar av bärandet av religiösa symboler som saknar stöd i interna ordningsregler skulle mot bakgrund av EU-domstolens rättspraxis också kunna utgöra direkt diskriminering.²⁵⁰

4.2.2 Indirekt diskriminering

Enligt 1 kap. 4 § 2 DL föreligger indirekt särbehandling om någon missgynnas genom tillämpningen av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer som till exempel har en viss religion eller annan trosuppfattning. Indirekt diskriminering föreligger såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och medlen som används för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga.

Tre kriterier kan identifieras i förhållande till indirekt diskriminering. Dessa är *missgynnande*, *jämförelse* och *intresseavvägning*.²⁵¹ De två första

²⁴⁶ Se prop. 2007/08:95 s. 487; jfr Fransson och Stüber (2021) s. 78 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL); Zillén (2016) s. 193.

²⁴⁷ Se prop. 2007/08:95 s. 488; jfr Fransson och Stüber (2021) s. 83 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL).

²⁴⁸ Se prop. 2007/08:95 s. 489; Fransson och Stüber (2021) s. 84 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL); jfr Zillén (2016) s. 192.

²⁴⁹ Se prop. 2007/08:95 s. 488; Fransson och Stüber (2021) s. 84 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL).

²⁵⁰ Se avsnitt 3.2.1.

²⁵¹ Se prop. 2007/08:95 s. 490.

kriterierna tar sikte på om indirekt särbehandling föreligger, medan det sista kriteriet handlar om huruvida indirekt särbehandling kan motiveras.

Kriteriet *missgynnande* innebär inledningsvis att någon typ av skada, obehag eller annan nackdel ska föreligga. Ett missgynnande som kan innebära indirekt särbehandling föreligger om personer på grund av en diskrimineringsgrund typiskt sett har svårare än andra att uppfylla bestämmelser eller kriterier som framstår som neutrala, eller om ett tillsynes neutralt förfaringsätt typiskt sett medför en negativ effekt för personerna.²⁵² Det avgörande för att ett missgynnande ska anses föreligga är med andra ord om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan medföra negativa effekter för en viss grupp av personer.²⁵³ På en arbetsplats kan ett missgynnande som innebär indirekt särbehandling till exempel vara att ha klädkrav som är svårare för anställda med en viss religiös övertygelse att uppfylla.²⁵⁴

För att indirekt särbehandling ska föreligga krävs vidare att kriteriet *jäm-förelse* är uppfyllt. Kriteriet är uppfyllt om vissa personer typiskt sett gynnas av bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet medan andra missgynnas. För att vissa personer ska anses vara gynnade och andra missgynnade behöver det finnas en betydande skillnad mellan andelen av personer som typiskt sett missgynnas i gruppen som den berörda personen tillhör, jämfört med andelen personer i en annan grupp.²⁵⁵ Angående religiösa symboler menar jag att en jämförelse till exempel skulle kunna göras mellan olika religiösa grupper för att se om en viss religiös grupp särskilt missgynnas. Det kan noteras att endast faktiska jämförelser mellan grupper är tillåtna vid bedömningen av indirekt diskriminering. Med andra ord kan hypotetiska jämförelsepersoner inte användas.²⁵⁶

Det sista kriteriet, *intresseavvägning*, innebär att ett proportionalitetstest ska göras avseende om de negativa effekterna med en indirekt särbehandling uppvägs av behovet av att särskilt missgynna.²⁵⁷ För att indirekt

²⁵² Se prop. 2007/08:95 s. 490.

²⁵³ Se Zillén (2016) s. 196.

²⁵⁴ Se Zillén (2016) s. 195.

²⁵⁵ Se Fransson och Stüber (2021) s. 89–90 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL); jfr prop. 2007/08:95 s. 490.

²⁵⁶ Se prop. 2007/08:95 s. 491; Fransson och Stüber (2021) s. 90 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL).

²⁵⁷ Se Fransson och Stüber (2021) s. 90 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL).

särbehandling ska kunna motiveras krävs för det första att det föreligger ett berättigat syfte. Ett sådant syfte ska vara objektivt godtagbart och tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om icke-diskriminering. Berättigade intressen kan till exempel vara arbetsgivarens verksamhetsbehov eller intresset av att tillämpa regler som skyddar viktiga samhällsliga syften.²⁵⁸ För att motivera indirekt särbehandling krävs vidare att tillämpningen av bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är både lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Om så är fallet avgörs genom en proportionalitetsbedömning.²⁵⁹ Det kan vidare noteras att en indirekt särbehandling i princip utgör indirekt diskriminering om det finns andra icke-diskriminerande medel eller handlingsalternativ att tillgå.²⁶⁰

Det saknas relevant svensk rättspraxis avseende i vilken utsträckning begränsningar av bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen kan utgöra indirekt diskriminering enligt DL. Det finns dock flera tänkbara situationer där indirekt diskriminering skulle kunna föreligga. Av EU-domstolens rättspraxis framgår till exempel att indirekt diskriminering kan föreligga när företag har interna ordningsregler som förbjuder bärandet av alla synliga religiösa och filosofiska symboler.²⁶¹

Ett svenskt rättsfall som utgör exempel på hur särbehandling på grund av religion eller annan trosuppfattning kan motiveras utifrån patientsäkerhet är AD 2017 nr 65. I rättsfallet prövade Arbetsdomstolen om Folktandvårdens förbud för tandläkare att använda engångsärmar när de skulle använda skyddshandskar utgjorde indirekt diskriminering. Rättsfallet berörde muslimska kvinnor som av religiösa skäl skyler sina armar inför män. I sin bedömning utgick Arbetsdomstolen från att de berörda kvinnorna uteslöts från patientnära vårdarbete som tandläkare hos Folktandvården. Arbetsdomstolens bedömning fokuserade på om särbehandlingen, som domstolen utgick från förelåg, var ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå det berättigade syftet patientsäkerhet.

²⁵⁸ Se prop. 2007/08:95 s. 491.

²⁵⁹ Se Fransson och Stüber (2021) s. 91 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL).

²⁶⁰ Se prop. 2007/08:95 s. 491; jfr Fransson och Stüber (2021) s. 90–91 (kommentaren till 1 kap. 4 § DL).

²⁶¹ Se avsnitt 3.2.2.

I rättsfallet kom Arbetsdomstolen fram till att förbudet både var lämpligt och nödvändigt för att bibehålla patientsäkerheten. Att förbudet ansågs vara lämpligt baserade Arbetsdomstolen på att det framstod som lämpligt att ha en enhetlig hygienrutin för att förhindra smittspridning. Arbetsdomstolen beaktade även att förbudet hade föregåtts av särskild utredning där riskerna för smittspridning hade analyserats och också de religiösa skälen för att bära engångsärmar beaktats. Att förbudet även framstod som nödvändigt grundade Arbetsdomstolen framför allt på att förbudet syftade till att motverka risker av mycket allvarlig art. Riskerna var mer specifikt att människor skulle bli sjuka eller dö på grund av smittspridning. Enligt Arbetsdomstolen var det tillräckligt att det fanns en liten risk för att användningen av engångsärmar skulle öka riskerna, eftersom de var av ett så pass allvarligt slag.

4.3 Sammanfattande slutsatser

Inom svensk rätt finns ett visst skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen genom fri- och rättighetsskyddet i 2 kap. RF och diskrimineringskyddet i DL. Även Europakonventionen är inkorporerad i svensk rätt och innehåller ett visst skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Konventionen behandlades i kapitel 2.

Avseende 2 kap. RF är det den positiva yttrandefriheten i 2 kap. 1 § som är relevant att beakta i förhållande till bärandet av religiösa symboler. Avgörande för om bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen i ett enskilt fall skyddas av yttrandefriheten, uppfattar jag är om en begränsning av yttrandefriheten kan tillåtas. Krav för att en begränsning ska vara tillåten är bland annat att begränsningen är föreskriven i en lag som har stiftats av riksdagen, att begränsningen tillgodoser ett ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle och att begränsningen inte går utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till ändamålet som föranlett den. Det kan noteras att kravet på stöd i lag undantagsvis inte gäller för ordningsföreskrifter.

I de fall då kravet på stöd i lag som har stiftats av riksdagen gäller, innebär yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF också ett starkare skydd än till exempel skyddet enligt rätten till religionsfrihet i artikel 9 i Europakonventionen. Enligt artikel 9 i Europakonventionen tolkas kravet på lagstöd snarare som att en

begränsning behöver ha något stöd i rättsordningen.²⁶² Yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF gäller däremot endast gentemot det allmänna, vilket gör att skyddet i RF på så sätt blir mindre omfattande än skyddet i till exempel artikel 9 i Europakonventionen, som omfattar både en stats positiva och negativa förpliktelser.²⁶³

Vidare innehåller DL ett skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Det kan uppkomma situationer relaterade till bärandet av religiösa symboler där direkt eller indirekt diskriminering kan anses föreligga. Det kan vara svårare att förutsäga utfallet av bedömningar angående indirekt diskriminering än bedömningar angående direkt diskriminering, eftersom de förstnämnda är beroende av en intresseavvägning. I förhållande till vad som kan utgöra direkt och indirekt diskriminering enligt DL innehåller EU-domstolens bedömningar angående det bakomliggande arbetslivsdirektivet flera relevanta exempel.²⁶⁴ Förbud mot stora och iögonfallande religiösa och filosofiska symboler i ett företags ordningsregler kan till exempel utgöra direkt diskriminering, medan förbud i ett företags ordningsregler som gäller alla synliga religiösa och filosofiska symboler kan utgöra indirekt diskriminering.

²⁶² Jfr avsnitt 2.1.2.

²⁶³ Jfr avsnitt 2.1.

²⁶⁴ Se avsnitt 3.2.1 och 3.2.2.

5 Avslutande analys och slutsatser

Uppsatsen har behandlat i vilken utsträckning Europakonventionen, EU-rätt och svensk rätt utgör skydd för personer att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. Det skydd som har berörts i uppsatsen kan delas upp i å ena sidan fri- och rättighetsskydd och å andra sidan diskrimineringsskydd.

Angående fri- och rättighetsskyddet kan inledningsvis konstateras att rätten till religionsfrihet enligt artikel 9 i Europakonventionen utgör ett visst skydd för personer att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. Bedömningen av om ett skydd föreligger mot bakgrund av artikeln avgörs i de flesta fall av den intresseavvägning som ska göras angående om en begränsning av rättigheten kan anses vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Eftersom de enskilda konventionsstaterna ges en stor bedömningsmarginal i förhållande till intresseavvägningen, kan konventionsstaterna i vid utsträckning själva avgöra om bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen skyddas enligt artikeln.

Det kan tilläggas att det skydd som artikel 9 i Europakonventionen innehåller också aktualiseras genom den motsvarande rättigheten i artikel 10.1 i EU-stadgan. EU-domstolen har inte i någon större utsträckning prövat hur religionsfriheten i artikel 10.1 i EU-stadgan förhåller sig till bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. Rättigheten i artikel 10.1 i EU-stadgan har dock samma innebörd och räckvidd som rättigheten i artikel 9 i Europakonventionen, och ska innebära ett skydd för religionsfrihet som är lika starkt eller starkare än Europakonventionens.

Inom svensk rätt ges bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen också ett visst fri- och rättighetsskydd genom yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF. Det mest avgörande för om skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen föreligger enligt bestämmelsen i ett enskilt fall är troligtvis om en begränsning av yttrandefriheten kan tillåtas. I en sådan bedömning finns ett flertal krav och hänsyn att beakta.

Angående diskrimineringsskydd kan inledningsvis konstateras att Europadomstolen har bedömt rättsfall angående religiösa symboler på arbetsplatsen utifrån rätten till religionsfrihet i artikel 9 i Europakonventionen, snarare än utifrån diskrimineringsskyddet i artikel 14. Att Europadomstolen har kunnat

välja vilken artikel den gör sin huvudsakliga prövning utifrån beror på att utrymmet för att diskriminering ska anses föreligga enligt artikel 14 läst tillsammans med artikel 9 är mycket litet i situationer där det inte också föreligger en otillåten begränsning av rätten till religionsfrihet enligt artikel 9. Med det sagt är det troligt att Europadomstolen skulle anse att vissa flagrant diskriminerande begränsningar av bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen utgjorde kränkningar av artikel 14 om domstolen bara gjorde sådana prövningar.

EU-domstolen har till skillnad från Europadomstolen fokuserat sina bedömningar angående bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen kring diskrimineringskydd. Beroende på omständigheterna i ett enskilt fall kan arbetsgivares olika åtgärder mot personer som bär religiösa symboler på arbetsplatsen utgöra direkt eller indirekt diskriminering enligt arbetslivsdirektivet. En stor skillnad mellan direkt och indirekt diskriminering enligt direktivet är att det finns betydligt större möjligheter att motivera potentiell indirekt diskriminering än potentiell direkt diskriminering. Skillnaderna i motiveringsmöjligheter beror på att förbudet mot indirekt diskriminering, till skillnad från förbudet mot direkt diskriminering, inbegriper en intresseavvägning. I svensk rätt implementeras arbetslivsdirektivet genom DL.

Det har ovan konstaterats att det finns ett flertal olika regelverk som utgör skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen. En ytterligare fråga är vad som skiljer skydden från varandra. Något som skiljer diskrimineringskydd från fri- och rättighetsskydd är inledningsvis att ingen otillåten rättighetsbegränsning behöver föreligga för att ett diskrimineringskydd ska aktualiseras. Det kan till exempel bli avgörande i en situation där bärandet av religiösa symboler visserligen tillåts, men där en särbehandling ändå föreligger på grund av att en arbetsgivare behandlar andra personer mer fördelaktigt. På ett motsvarande sätt särskiljer sig fri- och rättighetsskydd genom att sådant skydd aktualiseras oavsett om det är möjligt att göra jämförelser med hur andra personer behandlas eller inte.

Vidare kan noteras att yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF endast ger ett skydd i förhållande till det allmänna, medan övriga skydd också omfattar privata arbetsgivares ageranden. För att begränsningar av yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF ska tillåtas krävs dock som huvudregel stöd i lag stiftad av riksdagen,

vilket är ett strängare krav än de mer allmänna krav på stöd i rättsordningen som ställs upp enligt artikel 9 i Europakonventionen och artikel 10.1 i EU-stadgan.

En avslutande iakttagelse är att skyddet för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen i stor utsträckning är beroende av intresseavvägningar. Bedömningarna avseende två av de skydd som har behandlats mest omfattande i rättspraxis, religionsfriheten i artikel 9 i Europakonventionen och skyddet mot indirekt diskriminering i artikel 2.2 b i arbetslivsdirektivet, är till exempel beroende av avvägningar mellan motstående intressen. Det samma kan sägas angående diskrimineringskyddet i artikel 14 i Europakonventionen och yttrandefriheten i 2 kap. 1 § RF.

Att intresseavvägningar blir så avgörande för bedömningar om skydd för bärandet av religiösa symboler på arbetsplatsen har både för- och nackdelar. En fördel är, som framgår av ordet i sig, att olika intressen kan vägas mot varandra för att säkerställa att den bästa balansen nås i det enskilda fallet. Intresseavvägningar kan skapa en nödvändig flexibilitet i komplexa frågor där förutsättningar skiljer sig åt mellan olika situationer och olika länder.

En nackdel gällande intresseavvägningar kan däremot vara att det blir svårt att förutsäga för individer vad de har för skydd angående att få bära religiösa symboler på arbetsplatsen. En vidare nackdel är att de potentiella skydden i praktiken kan få en begränsad betydelse för individer. Det gäller framför allt angående de europarättsliga regelverken. Det kan här påminnas om att Europadomstolen ger de enskilda konventionsstaterna en stor bedömningsmarginal i förhållande till den avgörande intresseavvägningen angående religionsfriheten i artikel 9 i Europakonventionen. Även EU-domstolen ger sina medlemsstater ett utrymme för skönsmåsig bedömning angående intresseavvägningen som är avgörande för om indirekt diskriminering ska anses föreligga enligt artikel 2.2 b i arbetslivsdirektivet. Med andra ord blir det enligt dessa bestämmelser i de flesta situationer ändå upp till de nationella lagstiftarna och domstolarna att avgöra om en korrekt balans föreligger mellan olika intressen. Individer garanteras på så sätt endast skydd mot uppenbar diskriminering genom de europarättsliga regelverken.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

EU

Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna, EUT 2007 C 303/17.

Sverige

Prop. 1975/76:209 om ändring i regeringsformen.

Prop. 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering.

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

Litteratur

Ahlm, Emma (2020), *EU Law and Religion: A Study of How the Court of Justice has Adjudicated on Religious Matters in Union Law*. Uppsala: Juridiska institutionen, Uppsala universitet.

Bell, Mark (2017), 'Leaving Religion at the Door? The European Court of Justice and Religious Symbols in the Workplace.' *Human Rights Law Review*, vol. 17 nr 4, s. 784–796.

Bernitz, Hedvig (2017), 'Frihet till religion och frihet från religion i skolan – elevers och lärares rättigheter.' *Förvaltningsrättslig tidskrift*, nr 3, s. 451–473.

Bernitz, Ulf (2020a), 'Europarätten' i: Bernitz, Ulf, Carlsson, Mia, Heuman, Lars, Leijonhufvud, Madeleine, Magnusson Sjöberg, Cecilia, Seipel, Peter, Warnling Conradson, Wiweka och Vogel, Hans-Heinrich, *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*. 15 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, s. 57–91.

Bernitz, Ulf (2020b), 'Introduktion' i: Bernitz, Ulf, Carlsson, Mia, Heuman, Lars, Leijonhufvud, Madeleine, Magnusson Sjöberg, Cecilia, Seipel, Peter, Warnling Conradson, Wiweka och Vogel, Hans-Heinrich, *Finna rätt: Juristens källmaterial och arbetsmetoder*. 15 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik, s. 17–34.

Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders (2022), *Europarättens grunder*. 7 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik.

Biddulph, Michelle och Newman, Dwight (2013), 'Eweida v United Kingdom.' *Australian International Law Journal*, vol. 20, s. 183–188.

Bremdal, Patrik (2020), 'What's in a Scarf? On the Ripple Effect of the ECtHR's Case Law' i: Bernitz, Hedvig och Enkvist, Victoria (red.), *Freedom of Religion: An Ambiguous Right in the Contemporary European Legal Order*. Oxford: Hart Publishing, s. 61–74.

Bull, Thomas (1997), *Mötes- och demonstrationsfriheten: en statsrättslig studie av mötes- och demonstrationsfrihetens innehåll och gränser i Sverige, Tyskland och USA*. Uppsala: Iustus.

Bull, Thomas och Sterzel, Fredrik (2019), *Regeringsformen: en kommentar*. 4 uppl., Lund: Studentlitteratur.

Cameron, Iain (2018), *An Introduction to the European Convention on Human Rights*. 8 uppl., Uppsala: Iustus.

Cuypers, Daniel (2019), 'Religion, discrimination, the head scarf and labour law.' *ERA Forum*, vol. 19 nr 3, s. 415–448.

Danelius, Hans, Danelius, Johan, Bull, Thomas och Cameron, Iain (2023), *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 6 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik.

Enkvist, Victoria (2013), *Religionsfrihetens rättsliga ramar*. Uppsala: Iustus.

Enkvist, Victoria, Lokrantz-Bernitz, Hedvig och Zillén, Kavot (2020), *Religionsfrihet: om rättsliga skiftningar och nyanser*. Uppsala: Iustus.

Fransson, Susanne (2018), 'Tre domar – en studie av begränsningen av kvinnors rätt att manifesteras sin religion i arbetslivet.' *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol. 24 nr 1–2, s. 80–97.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard (2021), *Diskrimineringslagen: En kommentar*. 3 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik.

Frantziou, Eleni (2021), 'Joined cases C-804/18 and C-341/19, IX v WABE eV and Muller Handels GmbH v MJ: religious neutrality in a private workplace? Employer friendly and far from neutral.' *European Law Review*, vol. 46 nr 5, s. 674–684.

Fraser Butlin, Sarah (2017), 'The CJEU Confused Over Religion.' *Cambridge University Press*, vol. 76 nr 2, s. 246–249.

Garahan, Sabina (2016), 'A Right to Discriminate? Widening the Scope for Interference with Religious Rights in Ebrahimian v France.' *Oxford Journal of Law and Religion*, vol. 5 nr 2, s. 352–358.

Graver, Hans Petter (2008), 'Vanlig juridisk metode? Om rettsdogmatikken som juridisk sjanger.' *Tidsskriv for Rettsvitenskap*, vol. 121 nr 2, s. 149–178.

Gutiérrez-Solana Journoud, Ander (2021) 'Unveiling Complex Discrimination at the Court of Justice of the European Union: the Islamic Headscarf at Work.' *Feminist Legal Studies*, vol. 29 nr 2, s. 205–230.

Harris, David, O'Boyle, Michael, Bates, Ed och Buckley, Carla (2018), *Harris, O'Boyle and Warbrick: Law of the European Convention on Human Rights*. 4 uppl., Oxford: Oxford University Press.

Haverkort-Speekenbrink, Sarah (2012), *European Non-Discrimination Law: A Comparison of EU Law and the ECHR in the Field of Non-Discrimination*

and Freedom of Religion in Public Employment with an Emphasis on the Islamic Headscarf Issue. Cambridge: Intersentia.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (red.) (2011), *EU-rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. 2 uppl., Stockholm: Norstedts juridik.

Hill, Mark (2014), 'Tensions and Synergies in Religious Liberty: An Evaluation of the Interrelation of Freedom of Belief with Other Human Rights; Parallel Equality and Anti-discrimination Provisions; Enforcement in Competing European Courts; and Mediated Dispute Resolution.' *Brigham Young University Law Review*, nr 3, s. 547–563.

Hill, Mark (2020), 'The Qualified Right to Freedom of Religion: An Examination of the Limitations Contained in Article 9 of the European Convention on Human Rights.' *Studia z Prawa Wyznaniowego*, nr 23, s. 73–99.

Hjertstedt, Mattias (2019), 'Beskrivningar av rättsdogmatisk metod: Om innehållet i metodavsnitt vid användningen av ett rättsdogmatiskt tillvägagångssätt' i: Mannelqvist, Ruth, Ingmansson, Staffan och Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*. Umeå: Juridiska institutionen, Umeå universitet, s. 165–174.

Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils, Isberg, Magnus, Eliason, Marianne och Regner, Göran, *Grundlagarna RF, SO, RO* (2019-07-03, version 3A, JUNO).

Howard, Erica (2014), 'Protecting freedom to manifest one's religion or belief: Strasbourg or Luxembourg?' *Netherlands Quarterly of Human Rights*, vol. 32 nr 2, s. 159–182.

Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod' i: Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. 2 uppl., Lund: Studentlitteratur, s. 21–46.

Lokrantz-Bernitz, Hedvig (2020), *Rätt i skolan: om grundläggande rättigheter och värden i den svenska skolan*. Stockholm: Jure.

Maher, Julie (2014), 'Eweida and Others: a New Era for Article 9?' *The International and Comparative Law Quarterly*, vol. 63 nr 1, s. 213–233.

McCrea, Ronan (2014), 'Religion in the Workplace: Eweida and Others v United Kingdom.' *The Modern Law Review*, vol. 77, nr 2, s. 277–291.

McCrea, Ronan (2016), 'Secularism before the Strasbourg Court: Abstract Constitutional Principles as a Basis for Limiting Rights.' *The Modern Law Review*, vol. 79 nr 4, s. 691–705.

McCrea, Ronan (2021) 'Article 10 – Right to Freedom of Thought, Conscience and Religion' i: Peers, Steve, Hervey, Tamara, Kenner, Jeff och Ward, Angela (red.), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. 2 uppl., Oxford: Hart, s. 313–332.

Mjöll Arnardóttir, Oddný (2008), 'Multidimensional equality from within: Themes from the Convention on Human Rights' i: Schiek, Dagmar och Chege, Victoria (red.), *European Union Non-Discrimination Law: Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law*. London och New York: Routledge-Cavendish, s. 53–72.

Nergelius, Joakim (2022), *Svensk statsrätt*. 5 uppl., Lund: Studentlitteratur.

Nyström, Birgitta (2021), *EU och arbetsrätten*. 6 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik.

Persson, Vilhelm (2009), 'Skolkläder och yttrandefrihet.' *Förvaltningsrättslig tidskrift*, nr 1, s. 59–80.

Portaru, Adina (2019) 'CJEU Cases C-157/15 Achbita and C-188/15 Bougnaoui: Following in the footsteps of the European Court of Human Rights or moving away?' *European Journal of Current Legal Issues*, vol. 25 nr 2.

Rainey, Bernadette, McCormick, Pamela och Ovey, Clare (2021), *Jacobs, White, and Ovey: The European Convention on Human Rights*. 8 uppl., Oxford: Oxford University Press.

Sandgren, Claes (2021), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod, argumentation och språk*. 5 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik.

Schabas, William (2015), *The European Convention on Human Rights: A Commentary*. Oxford: Oxford University Press.

Strömberg, Håkan (1980), 'Hädiska tankar om religionsfriheten' i: Rättsfonden (utg.), *Om våra rättigheter*. Stockholm: Natur och kultur, s. 41–50.

Trispiotis, Ilias (2019), 'Religious Freedom and Religious Antidiscrimination.' *The Modern Law Review*, vol. 82 nr 5, s. 864–896.

Weiler, Joseph (2017), 'Je Suis Achbita!' *International Journal of Constitutional Law*, vol. 15 nr 4, s. 879–906.

Wintemute, Robert (2014), 'Accommodating Religious Beliefs: Harm, Clothing or Symbols, and Refusals to Serve Others.' *The Modern Law Review*, vol. 77 nr 2, s. 223–253.

Wouters, Jan och Ovádek, Michal (2021), *The European Union and Human Rights: Analysis, Cases, and Materials*. Oxford: Oxford University Press.

Xenidis, Raphaële (2021), 'The Polysemy of Anti-Discrimination Law: the Interpretation Architecture of the Framework Employment Directive at the Court of Justice.' *Common Market Law Review*, vol. 58 nr 6, s. 1649–1696.

Zillén, Kavot (2016), *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet: En rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad väggran och kravet på god vård*. Uppsala: Juridiska institutionen, Uppsala universitet.

Åhman, Karin (2016), '2 kap. RF, Europakonventionen och EU:s stadga om grundläggande rättigheter – en jämförelse' i: Strömberg, Stefan, Kugelberg, Charlotte, Asp, Petter, Eka, Anders, Flodgren, Boel, Mellqvist, Mikael (red.), *Svensk juristtidning 100 år*. Uppsala: Iustus, s. 460–478.

Åhman, Karin (2022), *Grundläggande rättigheter och juridisk metod: 2 kap. RF, Europakonventionen och EU:s stadga och deras tillämpning*. 3 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik.

Rättsfallsförteckning

Europadomstolen

Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom [GC], nos. 9214/80, 9473/81 och 9474/81, 28 maj 1985.

Bayatyan v. Armenia [GC], no. 23459/03, 7 juli 2011.

Burden v. the United Kingdom [GC], no. 13378/05, 29 april 2008.

Buscarini and Others v. San Marino [GC], no. 24645/94, 18 februari 1999.

Campbell and Cosans v. the United Kingdom, nos. 7511/76 och 7743/76, 25 februari 1982.

Carson and Others v. the United Kingdom [GC], no. 42184/05, 16 mars 2010.

D.H. and Others v. the Czech Republic [GC], no. 57325/00, 13 november 2007.

Dahlab v. Switzerland (dec.), no. 42393/98, 15 februari 2001.

Dogru v. France, no. 27058/05, 4 december 2008.

Ebrahimian v. France, no. 64846/11, 26 november 2015.

Eweida and Others v. the United Kingdom, nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 36516/10, 15 januari 2013.

Hasan and Chaush v. Bulgaria [GC], no. 30985/96, 26 oktober 2000.

Inze v. Austria, no. 8695/79, 28 oktober 1987.

Jakóbski v. Poland, no. 18429/06, 7 december 2010.

Kalaç v. Turkey, no. 20704/92, 1 juli 1997.

Karaduman v. Turkey (dec.), no. 16278/90, 3 maj 1993.

Kjeldsen, Busk Madsen and Pedersen v. Denmark, nos. 5095/71, 5920/72 och 5926/72, 7 december 1976.

Knudsen v. Norway (dec.), no. 11045/84, 8 mars 1985.

Kokkinakis v. Greece, no. 14307/88, 25 maj 1993.

Kurtulmuş v. Turkey (dec.), no. 65500/01, 24 januari 2006.

Lautsi and Others v. Italy [GC], no. 30814/06, 18 mars 2011.

Leela Förderkreis E.V. and Others v. Germany, no. 58911/00, 6 november 2008.

Leyla Şahin v. Turkey [GC], no. 44774/98, 10 november 2005.

Manoussakis and Others v. Greece, no. 18748/91, 26 september 1996.

Müller and Others v. Switzerland, no. 10737/84, 24 maj 1988.

Obst v. Germany, no. 425/03, 23 september 2010.

Olsson v. Sweden (No. 1) [GC], no. 10465/83, 24 mars 1988.

Otto-Preminger-Institut v. Austria, no. 13470/87, 20 september 1994.

Runkee and White v. the United Kingdom, nos. 42949/98 och 53134/99, 10 maj 2007.

S.A.S. v. France [GC], no. 43835/11, 1 juli 2014.

The Sunday Times v. the United Kingdom (No. 1) [GC], no. 6538/74, 26 april 1979.

Thlimmenos v. Greece [GC], no. 34369/97, 6 april 2000.

Van Raalte v. the Netherlands, no. 20060/92, 21 februari 1997.

Willis v. the United Kingdom, no. 36042/97, 11 juni 2002.

EU-domstolen

Avgöranden

6/64 *Costa mot E.N.E.L.*, EU:C:1964:66.

14/83 *von Colson*, EU:C:1984:153.

C-106/89 *Marleasing*, EU:C:1990:395.

C-229/08 *Wolf*, EU:C:2010:3.

C-447/09 *Prigge m.fl.*, EU:C:2011:573.

C-416/13 *Vital Pérez*, EU:C:2014:2371.

C-157/15 *G4S*, EU:C:2017:203.

C-188/15 *Bouagnaoui*, EU:C:2017:204.

C-804/18 och C-341/19 *WABE*, EU:C:2021:594.

C-16/19 *VL*, EU:C:2021:64.

C-336/19 *Centraal Israëlitisch Consistorie van België m.fl.*,
EU:C:2020:1031.

C-344/20 *S.C.R.L.*, EU:C:2022:774.

Förslag till avgöranden

GA Medina i C-344/20 *S.C.R.L.*, EU:C:2022:328.

GA Rantos i C-804/18 och C-341/19 *WABE*, EU:C:2021:144.

GA Sharpston i C-188/15 *Bouagnaoui*, EU:C:2016:553.

HFD

HFD 2022 ref. 51 I och II.

Arbetsdomstolen

AD 1991 nr 106.

AD 1995 nr 122.

AD 2003 nr 51.

AD 2017 nr 65.