

Hur får man se ut på jobbet?

Arbetsgivarens rätt att bestämma över hur arbetstagaren ska se
ut på arbetsplatsen



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Jenny Axelsson & Cecilia Westerlund
Kandidatuppsats i Handelsrätt
Arbetsrätt
HT 2018
Handledare Annamaria Westregård

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte & Frågeställning	5
1.3 Avgränsning	6
1.4 Metod	6
1.5 Material	8
1.6 Disposition	10
2. Gällande rätt	11
2.1 Inledande utgångspunkter	11
2.2 Arbetsledningsrätten	13
2.3 Begränsningar i arbetsledningsrätten	14
2.3.1 Skyddskläder	15
2.3.2 Uniform, arbetskläder och utseendekrav	17
2.4 Könsperspektiv	21
3. Typfall	23
3.1 Uniform och arbetskläder	23
3.2 Utseendekrav utöver klädsel	24
4. Analys	26
4.1 Arbetsledningsrätten	26
4.2 Begränsningar i arbetsledningsrätten	28
4.3 Könsperspektiv	30
5. Slutord	32
5.1 Slutsats	32
5.2 Avslutande anmärkningar	33

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Lag (1977:1160) om arbetsmiljö
DL	Lag (2008:567) om diskriminering
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EKMR	Europakonventionen
EU	Europeiska Unionen
FN	Förenta Nationerna
ILO	International Labour Organisation
LAS	Lag (1982:180) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SOSFS	Socialstyrelsens författningssamling

Sammanfattning

Uppsatsen syftar till att undersöka i vilken utsträckning en arbetsgivare kan bestämma vad en arbetstagare ska ha på sig på arbetsplatsen utan att inskränka på den anställdas skydd mot att bli diskriminerad. Fokus ligger på att bena ut vad som ryms under begreppet arbetsledningsrätt när det gäller arbetstagarens utseende på jobbet samt vilka begränsningar som finns i denna fråga. En vinkel som undersöks handlar om hur krav från arbetsgivaren i fråga om klädsel och utseende på jobbet kan betraktas ur ett könsperspektiv och diskussion förs kring var gränsen går innan skilda bestämmelser för de olika könen innebär könsdiskriminering.

För att nå vår slutsats har gällande rätt sammanfattats genom beaktning av de traditionella rättskällorna såsom lag, förarbeten, doktrin, sedvänja och rättspraxis i form av såväl nationella som internationella rättsfall. Efter undersökning av rättsläget dras slutsatsen att motivet bakom arbetsgivarens klädpolicy har stor betydelse för om bestämmelsen hamnar inom arbetsledningsrätten eller inte. Likaså dras slutsatsen att olika utseendekrav kan ställas på män och kvinnor utan att det kommer i konflikt med diskrimineringslagen om arbetsgivaren har ett berättigat syfte. Ett huvudinstrument i en sådan bedömning är att göra en intresseavvägning mellan arbetsgivarens syfte och arbetstagarens motiv att inte följa en klädpolicy.

Nyckelord: *diskriminering, arbetsledningsrätt, uniform, klädpolicy, utseendekrav, religiösa symboler*

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Får en arbetstagare se ut hur som helst i arbetet och vad har arbetsgivaren egentligen för rätt att ställa krav när det kommer till anställdas utseende? Vårt intresse för frågan väcktes när vi fick ta del av policydokument som behandlar utseende för flygpersonal. På flygbolag kan kvinnor tvingas ha på sig klackskor i tolv timmar i sträck medan deras manliga kollegor snarare förbjuds att göra detsamma, och på samma sätt förbjuds manliga flygvärdar att bära smink samtidigt det är ett krav för kvinnor. Men vad händer då med de personer som inte vill identifieras inom ramen för de traditionella könen? Hur mycket kan utseendekraven skilja sig mellan kön på en arbetsplats innan det blir fråga om diskriminering?

Även om diskriminering i arbetslivet till följd av utseendekrav från arbetsgivaren är en ständigt aktuell fråga så uppmärksammas inte könsaspekten på samma vis som den religiösa aspekten. Varken Europadomstolen eller Arbetsdomstolen har ännu fått chansen att utreda något fall i frågan. Däremot finns det många fall där religiösa symboler strider mot klädpolicy. Susanne Fransson skrev nyligen en artikel om tre domar som berör ämnet där hon reflekterar över huruvida ett neutralt förbud mot religiösa symboler överensstämmer med diskrimineringslagens syfte att aktivt förebygga diskriminering. Två fall som nyligen kommit upp i Europadomstolen och som behandlar just klädpolicy är ett belgiskt och ett franskt fall. Båda fallen handlar om ett förbud för arbetstagaren att bära slöja till följd av en klädpolicy och de kommer troligtvis vara tongivande i fall som behandlar diskriminering i liknande frågor. När arbetsgivarens klädpolicy innebär ett förbud mot attribut som av religiösa skäl är nödvändiga för att arbetstagaren ska kunna arbeta kvar på arbetsplatsen blir det plötsligt en fråga om vart gränsdragningen går mellan arbetsgivarens rätt att leda och bestämma på arbetsplatsen och arbetstagarens rätt att inte bli diskriminerad enligt diskrimineringslagen.

Det finns många anledningar för arbetstagare att vilja bära eller inte bära vissa klädesplagg eller symboler på en arbetsplats. Under de senaste åren har diskussioner uppkommit kring huruvida den traditionellt sett kvinnliga uniformen, arbetskläderna eller skyddskläderna kan bäras av män och tvärtom. Till exempel uppmärksammade media förra året hur busschaufförer började använda kjol i protest då inga shorts ingick i företagets klädpolicy. I

vissa fall syftar arbetsuniformer till att signalera arbetstagarens offentliga uppdrag till allmänheten medan uniformen i andra fall används för att ge ett enhetligt intryck som företagets reklampelare. Det finns klara regler kring skyddskläder när det kommer till hygien och säkerhet medan frågan om rent estetiska krav såsom piercings, hårfärg och smink saknar tydliga ramar. Hur mycket kan arbetsgivarens utseendepreferenser styra vem som får jobbet? Kan arbetsgivaren fritt välja den som hen tycker ser snyggast och fräschast ut i en rekryteringssituation?

1.2 Syfte & Frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka i vilken utsträckning en arbetsgivare kan ställa krav på att de anställda ska vara snygga och prydliga, bära vissa kläder, eller i övrigt anpassa sitt utseende utan att det kommer i konflikt med diskrimineringslagen. Syftet är vidare att undersöka i vilken mån arbetsgivare har rätt att besluta om skilda utseendekrav för arbetstagare av olika kön. Ett centralt begrepp i uppsatsen är arbetsledningsrätt vilket innebär arbetsgivarens rätt att leda verksamheten och fördela arbetet. Med skyddskläder menas kläder som bärs i syfte att undvika risk för personlig ohälsa, skada för tredje person eller i annat hygiensyfte. Med uniform menas i denna uppsats en enhetlig uniform som bärs inom vissa yrken till exempel polis, flygpersonal eller butikspersonal. Utöver detta kommer begreppet arbetskläder användas för att täcka all annan klädsel i arbetslivet där specifika klädkoder reglerar ramarna men där inga enhetliga klädesplagg krävs, till exempel inom läraryrket eller kontorsarbete. Som ett bredare begrepp för att innefatta alla kategorier av bestämd klädsel i arbetslivet kommer utseendekrav användas, i begreppet utseendekrav ingår även krav kring arbetstagares smycken, smink, frisyra och andra prydlighetskrav. Syftet med uppsatsen har resulterat i följande frågeställningar:

- *I vilken mån kan arbetsgivaren ställa krav på att de anställda ska vara snygga och prydliga, bära vissa kläder, eller i övrigt anpassa sitt utseende?*
- *Finns det några begränsningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt i fråga om att ställa de ovan nämnda kraven och i så fall vilka?*
- *Kan olika utseendekrav ställas på män och kvinnor eller kommer det i konflikt med diskrimineringslagen?*

1.3 Avgränsning

Uppsatsen kommer behandla hur långtgående arbetsgivarens arbetsledningsrätt sträcker sig i fråga om anställdas utseende. Vårt huvudsakliga intresseområde berör vilka utseendekrav en arbetsgivare kan ställa på sina anställda och om olika krav kan ställas för män och kvinnor utan att det kommer i konflikt med diskrimineringslagen. En brist på praxis när det kommer till kläd- och utseendekrav medför att vårt urval främst behandlar diskriminering på grund av religion då de rättsfall som finns om klädpolicy nästan uteslutande berör religionsfrihet. Således kommer andra diskrimineringsgrunder inte behandlas djupare i uppsatsen.

Det är av stor vikt att känna till EU-rätten och dess påverkan i en uppsats av detta slag då rättsfall från EU-domstolen kommer tas upp och behandlas. Det är även viktigt att känna till FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948) och att de utgör en internationell utgångspunkt för arbetstagares rätt till skydd mot diskriminering.¹ Till följd av att det saknas domstol eller rättslig påverkan av de svenska lagarna kommer vi inte gå in mer på FN-organet. ILO har även rekommendationer kring arbetsrättsliga frågor, till exempel tar ILO-konventionen nr 111 upp ett förbud mot diskriminering i arbetslivet, men uppsatsens begränsade utrymme hindrar djupare analys av dess påverkan på svenska arbetsplatser i fråga om arbetsgivarens utseendekrav.

1.4 Metod

För att besvara rättsfrågorna kommer rättsdogmatisk metod att användas, det vill säga tolkning och systematisering av gällande rätt, de lege lata, till skillnad från hur rätten borde vara, de lege ferenda.² Rättsdogmatiken tillskrivs ofta som en fördelaktig metod då den anses vara både beskrivande och normerande på samma gång, vilket gör denna metod väldigt gångbar på ett generellt plan.³ Den rättsdogmatiska metoden kan användas för att hitta, tolka och analysera gällande rätt, vilket stämmer överens med uppsatsens mål. Detta görs för att kategorisera rättskällorna och på så vis bilda en bred grund för analysen. För att kunna utföra en rättsdogmatisk analys och reflektera gällande rätt är det nödvändigt att göra en ingående

¹ Proposition 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 47.

² Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk Metod*, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik, 2010, s. 26 & Westerlund, Cecilia promemoria, *Hur får man se ut på jobbet?* 2018-10-09.

³ Pezzenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror*, Stockholm: Svensk Juristtidning, 2005, s. 249-250.

utredning av förarbeten, lagtext, praxis och doktrin.⁴ För att garantera källornas validitet bör även ett urval av de allmänt accepterade rättskällorna göras.⁵ Metoden kommer tillåta en jämförelse av de olika rättskällorna och en välgrundad analys.⁶

Det ändamålsorienterade förhållningssättet som kommer användas i uppsatsen är teleologisk lagtolkningsmetod. Att tolka lagen teleologiskt innebär att den som tolkar rätten lägger stor vikt vid syftet med en viss reglering och undviker på så vis feltolkningar av vad som bokstavligt är uttryckt i lagskrift. Detta är särskilt fördelaktigt i sammanhang där formuleringar i lagen är svårtolkade och oprecisa.⁷ I denna rättsliga utredning är den teleologiska tolkningsmetoden lämplig då material kring mänskliga rättigheter har ett tydligt syfte och ändamål som är nödvändigt att lyfta fram för att förstå och tolka rättsreglerna och på så vis undvika de inkorrekta praktiska följder som bokstavstrogen tolkning i detta fall skulle kunna medföra.⁸ Ett exempel på den svenska lagtextens otydlighet kring ämnet är till exempel att ”religion och annan trosuppfattning” eller ”könsöverskridande identitet” inte definieras i diskrimineringslagen.⁹ För att komma till bukt med denna problematik har vi valt att lägga stor vikt vid de förarbeten som ligger bakom de lagar och lagförslag som behandlar uppsatsens ämne.¹⁰

Det blir högst relevant att se till det bakomliggande syftet av en lagreglering vid beaktande av EU-rätten. EU-rätten står över den svenska rätten och begrepp i EU-rätten får därför en autonom tolkning, vilket innebär att uppfattningarna måste ha en självständig innebörd oberoende av nationell översättning eller nationella domstolars bokstavstolkning.¹¹ Syftet med den EU-rättsliga metoden är att nå ett tillvägagångssätt för att hantera EU-rättsliga källor, som exempelvis de grundläggande fördragen eller allmänna rättsprinciper¹² Unionsdomstolarna är kända för att använda den teleologiska lagtolkningsmetoden.¹³ Denna

⁴ Jareborg, Nils, *Rättsdogmatik som vetenskap*, Stockholm: Svensk Juristtidning, 2004, s. 8.

⁵ Korling, Fredric och Zamboni, Mauro, *Juridisk Metodlära*, Lund: Studentlitteratur, 2013, s. 21-23 samt Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2015, s. 43.

⁶ Westerlund, Cecilia promemoria, *Hur får man se ut på jobbet?* 2018-10-09.

⁷ Pezzenik, Aleksander, *Juridikens allmänna läror*, Stockholm: Svensk Juristtidning, 2005, s. 249-250.

⁸ Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s. 168.

⁹ SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*.

¹⁰ Westerlund, Cecilia promemoria, *Hur får man se ut på jobbet?* 2018-10-09.

¹¹ Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s. 161.

¹² Ibid, s. 40.

¹³ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5:e upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2017. s. 46-47.

används när en bestämmelses lydelse alternativt kontext är vag eller oprecis. Tolkningsmetoden fyller tre syften inom unionsrätten, nämligen att främja att en bestämmelses egentliga syfte eftersträvas, att motverka bokstavstrogen tolkning samt för att fylla ut eventuella luckor i rätten. Anledningen till att tolkningsmetoden frekvent används är på grund av den slutliga regeltexten ofta är en kompromiss av olika medlemsstaters skilda intressen. Det hamnar ofta på EU-domstolen att ge texterna ett sammanhängande innehåll.¹⁴ Eftersom Sveriges medlemskap i EU medför att unionsrätten tillämpas så måste den EU-rättsliga metoden tillämpas för att resultatet ska bli riktigt. Trots att bestämmelserna återfinns i svensk lag måste de tillämpas och tolkas enligt den juridiska metod som utvecklats i EU-domstolen. Metoden skiljer sig från den svenska juridiska metoden på så vis att den bygger på andra tolkningsmetoder och en annan rättskällelära, man utgår exempelvis inte från lagförarbeten i samma utsträckning som i Sverige.¹⁵

En utmaning gällande beskrivningen av rättsläget kring relationen mellan arbetsledningsrätten och rätten att inte bli diskriminerad på arbetet i fråga om religion respektive kön är att nå en så fullständig objektivitet som möjligt. Ämnesvalet skulle kunna medföra ett moraliskt dilemma vilket ökar risken att vara partisk. Genom att ha insikt i denna utmaning kan vi också vidmakthålla största möjliga objektivitet och medvetenhet för att nå en så rättssäker och saklig slutsats som möjligt. För att förhindra subjektivitet har vi i uppsatsens olika moment tillgått källor med skilda alternativt objektiva ställningstaganden för att nå en nyanserad diskussion.

1.5 Material

Materialet för studiens rättsliga utredning kommer innebära en granskning och beaktning av de traditionella rättskällorna såsom lag, förarbeten, doktrin, sedvänja och rättspraxis i form av såväl nationella som internationella rättsfall. Till skillnad från den svenska juridiska metoden, där förarbeten är en betydelsefull rättskälla, så får förarbeten enligt EU-domstolen inte träda istället för lagtext.¹⁶

¹⁴ Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, Stockholm: Norstedts juridik, 2011, s. 168 & Axelsson, Jenny promemoria, *Klädkod på jobbet?* 2018-09-10.

¹⁵ Ibid, s. 34-36.

¹⁶ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2017, s. 66.

Uppsatsen kommer också innefatta delar av internationell rätt då dess lagstiftning och andra rättskällor är av stor betydelse för utredningen av det gällande rättsläget. Nationell lagstiftning och föreskrifter kommer användas för att tydliggöra ramarna för arbetsledningsrätten. Begränsningar hittas bland annat i Diskrimineringslagen, Arbetsmiljölagen och Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg. När den religiösa aspekten av arbetsgivares utseendekrav berörs kommer även Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna samt Diskrimineringslagen att behandlas. Doktrin kommer i sin tur att användas för att ge en bredare bild av rättsläget och rättspraxis kommer belysa hur lagarna är tänkta att tolkas.

Av det internationella materialet så kommer störst vikt läggas vid den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Europakonventionen är viktig att belysa då den kommer in i svensk rätt på tre olika vis. Dels är den en internationell konvention vilket för med sig att Sverige ska rätta sig efter den. Den har även inkorporerats med svensk rätt sedan 1995 i Lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna där det framgår att konventionen ska gälla som lag i Sverige. Konventionen är även en del av EU-rätten.¹⁷ Europakonventionen har förts in i Regeringsformen 2:19 och givits konstitutionell status vilket gör att lagar eller föreskrifter inte får meddelas i strid mot landets åtaganden.¹⁸ Europadomstolens praxis är av värde då den bedömer enskild individ i förhållande till den svenska staten. Avgörande i domstolen blir bindande för Sverige och måste därefter beaktas i nationell rätt.

Ett annat material som är viktigt att beakta för att besvara frågeställningarna är EU-stadgan. Religionsfrihet är stiftad i Artikel 10 och jämställdhet i artikel 21 i samma stadga. Stadgan blev rättsligt bindande 2009 i och med Lissabonfördraget, vilket innebär att den får direkt effekt i medlemsstaterna.¹⁹ Det centralt att känna till EU-rätten eftersom domstolspraxis kommer tas upp och behandlas i uppsatsen. EU-domstolen ser till att implementeringen av

¹⁷ Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund: Juristförlaget i Lund, 2002 & SFS 1994:1219. *Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*.

¹⁸ Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5:e upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2015. s. 44.

¹⁹ Europaparlamentet. Skyddet för de grundläggande rättigheterna i EU. Europaparlamentet 10-2018 <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/146/stadgan-om-de-grundlaggande-rattigheterna> (Hämtad 2018-12-13).

dess direktiv görs på ett riktigt vis i medlemsländerna och rättsfallen kommer därför ge Sverige en vägledning i hur lagen ska tillämpas. Det är nödvändigt att beakta rättspraxis från EU-domstolen för att genom detta förfarande ge en allomfattande förståelse för det gällande rättsläget kring ämnesområdet.

Såväl nationell som internationell rättspraxis gällande utseendekrav på arbetsplats är begränsad. Det finns flera fall om diskriminering till följd av förbud mot religiösa symboler, men färre när det kommer till könsdiskriminering i frågan om arbetstagarens utseende. Urvalet i denna uppsats har därför framförallt präglats av vad som finns att tillgå samt vad som kan tänkas ha betydelse och relevans för bevarandet rättsfrågorna. När det kommer till könsdiskriminering har vi på grund av det begränsade urvalet i rättsfrågan dragit paralleller till liknande fall. De rättsfall som vi valt att ta upp har varit omnämnda i doktrin, hänvisade till i andra rättsfall eller varit diskuterade i andra tidskrifter.

1.6 Disposition

Det första kapitlet i uppsatsen syftar till att introducera och kontextualisera ämnet genom bakgrunden. Därefter kommer en presentation av syftet, följt av frågeställningarna som valts för att bäst undersöka uppsatsens syfte. Avsnittet innehåller sedan avgränsningar som varit nödvändiga att göra för att ta hänsyn till anvisningarna kring uppsatsens omfång men även för att hålla den kort och koncis. Därefter presenteras den juridiska metod vi valt att använda samt materialet.

I det andra kapitlet presenteras den gällande rätten. I den första delen av kapitlet redogör vi för inledande bestämmelser att utgå från i den gällande rätten såsom diskrimineringslagstiftning och religionsfrihet. Därefter presenteras arbetsledningsrätten följt av olika begränsningar i rätten i form av lagar, föreskrifter, praxis och olika typer av avtal. Dessa begränsningar påverkar arbetsgivarens rätt att bestämma uniform eller utseendekrav på arbetsplatsen. Slutligen sätts utseendekrav på arbetsplatsen i ett könsperspektiv och här presenteras olika rättsfall som behandlar hur utseendekrav kan innebära diskriminering av arbetstagaren. Kapitlet erbjuder den rättsliga bakgrund som är nödvändig för att kunna föra ett grundligt resonemang i det senare analyskapitlet.

I det tredje kapitlet presenteras typfall av de olika begränsningar som finns i arbetsledningsrätten och en diskussion förs. Denna del syftar till att sätta de olika bestämmelserna i ett sammanhang. Därutöver presenteras policydokument från ett flygbolag som exempel på hur reglerna kring en arbetstagares utseende kan se ut och hur de kan skilja sig mellan könen.

Det fjärde kapitlet består av en analys av det tidigare presenterade materialet. Här sammanställs det som undersökningen resulterat i och resonemang förs med syfte att besvara frågeställningarna. En djupare diskussion av utvalda rättspraxis förs och fokus ligger på vad som är avgörande för utfallet av domarna när det kommer till intresseavvägningen mellan arbetsgivarens rätt att ställa utseendekrav och arbetstagarens rätt att till exempel bära religiösa symboler eller i övrigt bestämma över sitt utseende.

I kapitel fem presenteras en sammanfattande slutsats och besvarande av frågeställningarna grundat på gällande rätt, typfall och analysen. Slutatsen följs av avslutande synpunkter med egna funderingar från vår sida och en framåtblick i ämnet.

2. Gällande rätt

2.1 Inledande utgångspunkter

I den svenska lagstiftningen regleras en arbetstagares rätt att inte diskrimineras, förutom i Regeringsformen, främst i Diskrimineringslagen.²⁰ Enligt diskrimineringslagen definieras diskriminering som missgynnandet eller kränkningen av en person i förhållande till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.²¹ Avgörandena från Sveriges olika domstolar spelar en stor roll för framtida bedömningar och rättspraxis förstärker landets existerande skydd och påverkar därmed arbetsgivares och arbetstagares rättigheter på ett betydelsefullt sätt.

Utöver diskrimineringslagen finns Europakonventionen som ett lagstadgat skydd i Sverige och i de andra stater som ratificerat den. Konventionen kommer in i svensk rätt på tre sätt, dels är det en internationell konvention som Sverige måste rätta sig efter, dels har den

²⁰ SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*.

²¹ Ibid.

inkorporerats i svensk rätt i Lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna vilket innebär att konventionen ska gälla som lag i landet, och slutligen ingår konventionen i EU-rätten som allmänna principer vilket betyder att alla medlemsstater i EU som har undertecknat EKMR är bundna av konventionen. Artikel 9:1 i konventionen behandlar den enskilda medborgarens rätt till religion, tankefrihet och samvetsfrihet och denna ses som den viktigaste rättskällan för rätten till religionsfrihet i Sverige.²² Detta avsnitt av artikeln innebär en positiv religionsfrihet som stärker den enskildes rätt att tro.

I artikel 9:2 i konventionen finns emellertid även omgivningens negativa religionsfrihet, det vill säga en rättighet för till exempel andra anställda, arbetsgivaren eller besökare att inte bli konfronterad med religiösa manifestationer i någon form.²³ Denna begränsning av religionsfriheten ska se till det allmänna intresset framför den enskildes. Begränsningarna ska vara föreskrivna i lag och måste vara nödvändiga för ett demokratiskt samhälle med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättighet. Denna inskränkning ska stå i rimlig proportion i förhållande till det skyddande motstående intresset.²⁴ Europakonventionen innehåller ett förbud mot diskriminering i Artikel 14 vilken syftar till att garantera likabehandling vid åtnjutande av de andra rättigheter som konventionen omfattar.²⁵ Artikeln syftar vidare till att konventionens fri- och rättigheter säkerställs utan diskriminering på grund av till exempel kön, ras eller religion.

I och med medlemskapet i EU måste svenska arbetsgivare följa de regler som beslutas om inom unionen. Grundläggande i en EU-rättslig kontext är EU-stadgan, som har direkt effekt i medlemsstaterna sedan den blev rättsligt bindande i och med Lissabonfördraget 2009.²⁶ I stadgan stiftas bland annat religionsfrihet i Artikel 10 och jämställdhet mellan könen i Artikel

²² Fahlbeck, Reinhold, *Bed och arbete: om religionsfrihet i arbetsliv och skola*, Malmö: Liber, 2011, s. 23.

²³ Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2006, s. 89 & Artikel 9:2 Europeiska konventionen 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

²⁴ Europeiska konventionen 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna & Westerlund, Cecilia promemoria, *Hur får man se ut på jobbet?* 2018-10-09.

²⁵ En handbok i europeisk diskrimineringsrätt, Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, 2010. Europarådet, 2010.

²⁶ Marzocchi, Ottavio, *Skyddet för de grundläggande rättigheterna i EU*, Faktablad om Europeiska unionen, Europaparlamentet, 2018.
<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/146/stadgan-om-de-grundlaggande-rattigheterna> (Hämtad 2018-11-14).

21.²⁷ EU har även antagit ett flertal direktiv inom diskrimineringsområdet, där EU:s arbetslivsdirektiv (2000/78/EG) syftar till att genomföra likabehandling i medlemsstaterna. Direktivet utgör en allmän ram för likabehandling och bekämpandet av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.²⁸ Direktivet utgör ett skydd mot diskriminering på grund av religion men inte rätten till religionsfrihet. Begreppet ”Religion eller annan trosuppfattning” är svårdefinierat och någon närmare definition hittas varken i direktivet eller i den svenska diskrimineringslagen. Åskådningar som tas upp i arbetslivsdirektivets förarbeten är bland annat buddism, agnosticism samt ateism. Enligt direktivets förarbeten omfattas inte rasistiska övertygelser, filosofiska värderingar eller politiska åskådningar inom ramen för begreppet.²⁹

2.2 Arbetsledningsrätten

Ett centralt begrepp i denna uppsats är arbetsledningsrätt, vilket innebär att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. En grundläggande arbetsrättslig princip är §32-befogenheterna där arbetsledningsrätten regleras. Arbetsgivaren har genom denna dolda klausul en ensidig rätt att fatta beslut som rör arbetstagarens skyldigheter och prestationer i anställningen, i den mån annan praxis eller reglering saknas.³⁰ Ett tidigt mål som är betydelsefullt för begränsandet av arbetsledningsrätten är Bastubadarmålet. Målet påvisar domstolens rättsbildande funktion då domen komplimenterar de formella regleringar som då fanns om särskilt ingripande omplaceringar och ger därmed arbetstagaren rätt till rättslig prövning i motsvarande situationer i framtiden.³¹

Numera anses arbetsledningsrätten vara en grundprincip i lagstiftningen genom MBL och sedan lagens tillkomst har även företagsledningsrätten gått att hänföra till arbetsgivarprerogativets område.³² Arbetsledningsrätten för med sig arbetstagarens skyldighet att lyda, den så kallade lydnadsplikten. Arbetsuppgifter som hamnar inom arbetsskyldigheten måste lydas av arbetstagaren så länge ordern är i god tro.³³

²⁷ Europeiska Unionens Stadga om de grundläggande rättigheterna, 2010/C 83/02.

²⁸ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5:e upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2017. s. 222.

²⁹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

³⁰ Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*. 3 uppl, Lund: Studentlitteratur, 2016. s. 62 & Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Uppsala: Lustus, 2016, s. 191.

³¹ Arbetsdomstolens dom 1978-06-14 målnummer A-35-1978.

³² Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Uppsala: Lustus, 2016, s. 73.

³³ Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*. 3 uppl, Lund: Studentlitteratur, 2016. s. 53.

Anställningsförhållandet bygger på att arbetstagaren är underordnad arbetsledningsrätten genom att utföra sina arbetsuppgifter och därmed uppfylla sina avtalsplikter. Saknas begränsningar i arbetsledningsrätten, är huvudregeln att arbetsgivaren bestämmer. Glavå & Hansson kallar denna samarbetsform för subordinationsprincipen vilket är en utgångspunkt i det arbetsrättsliga regelsystemet i Sverige.³⁴

Det finns få rättsfall som behandlar klädpolicy i förhållande till arbetsledningsrätten och en klar gränsdragning för i vilken mån arbetsgivaren kan ställa krav på att de anställda ska vara snygga och prydliga, bära vissa kläder, eller i övrigt anpassa sitt utseende är därför svårt att dra. Ett tidigt fall om ämnet hamnade i AD 92/1977 och gällde tre musiker som skildes från sin anställning på grund av att de, enligt arbetsgivaren, inte var rätt klädda. Domstolen menade dock att trions kläder inte skiljde sig från vad de flesta liknande orkestrar hade på sig vid den tiden. Arbetsgivaren förlorade fallet då syfte för uppsägningen saknades eftersom orkesterns klädsel inte ansågs bryta mot något anställningsavtal och därmed fanns det inte fog för uppsägning.³⁵

Arbetstagare som väljer att bortse från arbetsgivarens arbetsledningsrätt genom att inte följa den existerande klädpolicyn riskerar diverse sanktioner. Sådana sanktioner kan endast inrättas om ett syfte för policyn är motiverat och en överträdelsen av klädkoden har inverkan på arbetsinsatsen eller på arbetsgivaren. Exempelvis riskerar arbetstagaren att bli omplacerad eller uppsagd på grund av personliga skäl enligt 7§ LAS som följd av sin vägran i de fall den kan räknas som "misskötsamhet".³⁶ Olika sanktioner kan följa för olika situationer och beroende på hur grovt klädpolicyn överträtts. Ett avsked enligt 18§LAS är i princip aldrig aktuellt vid övertramp av klädkoder då denna paragraf endast används när arbetstagaren grovt åsidosatt sina arbetsuppgifter. Däremot kan en varning alltid ges.³⁷

³⁴ Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Uppsala: Lustus, 2016 s. 72 & Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*. 3:e upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2016, s. 48.

³⁵ Arbetsdomstolens dom nr 92 1977-05-25 mål nr A-152-1976.

³⁶ SFS 1982:180. *Anställningsskyddslag*.

³⁷ Ibid.

2.3 Begränsningar i arbetsledningsrätten

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt måste följa god sed på arbetsmarknaden och har begränsningar i det att arbetsgivaren inte får bryta mot lag, föreskrift eller kollektivavtal. God sed på arbetsmarknaden kan beskrivas som att olika intressen vägs mot varandra. Någon klar definition finns inte men det kan beskrivas som "ett allmänt faktiskt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmän moralisk nivå."³⁸ I praxis framgår det att god sed på arbetsmarknaden finns som en dold klausul i kollektivavtalen och att den för med sig att arbetsgivare inte får behandla sina arbetstagare på ett kränkande eller diskriminerande sätt.³⁹

2.3.1 Skyddskläder

Med skyddskläder menas i denna uppsats kläder som bärs i syfte att undvika risk för personlig ohälsa, skada för tredje person eller i annat hygiensyfte. Något som begränsar arbetsgivarens arbetsledningsrätt är dennes skyldighet att följa föreskrifter och lagstiftning kring skyddskläder och utrustning på arbetsplatsen. Livsmedelsverket utfärdar riktlinjer och Arbetsmiljölagen 2:7 reglerar att specifika arbetsplatser och yrken kräver personlig skyddsutrustning eller skyddskläder för skydd mot ohälsa eller olycksfall.⁴⁰ Arbetsgivaren ska bereda skyddskläderna, och arbetstagaren är i sin tur skyldig att bära dem. Vad som faller under skyddsutrustning avser enligt prop 1976/77:149 ett vidsträckt område och definieras som all utrustning och klädsel som är nödvändig för att utföra arbete utan risk för ohälsa, till exempel kläder till skydd mot hetta eller kläder som hindrar kontakt med farliga ämnen.⁴¹

Inom livsmedelsbranschen finns en skyldighet att följa Livsmedelsverkets föreskrifter om personalhygien där det framgår att arbetstagare som är sysselsatta med livsmedelshantering ska bära skyddskläder eller annan arbetsdräkt som är lämplig för arbetet, sett till hygien.⁴² Även vårdpersonal har en skyldighet att bära skyddskläder för att ta hänsyn till patienters hälsa i linje med Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg.⁴³ Regler till förmån för hygien är även närvarande i Socialstyrelsens författningssamling (SOSFS) där myndighetens föreskrifter och allmänna råd publiceras. I 5§ SOSFS tas hygienkrav upp och

³⁸ DS 2001:6 s. 41.

³⁹ Arbetsdomstolens dom nr 30 1993-02-24 mål nr A-60-1992

⁴⁰ SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*.

⁴¹ Proposition 1976/77:149. *Om arbetsmiljölagen mm.* s. 238.

⁴² SLVFS 1996:36. *Livsmedelsverkets föreskrifter och allmänna råd om personalhygien*.

⁴³ SOSFS 2015:10. *Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg*.

det framgår bland annat att arbetskläder ska bäras i arbetet och att dessa ska bytas dagligen, att ärmen ska sluta ovanför armbågen och att underarmar och händer ska hållas fria från smycken vid verksamhet som innefattar arbetsmoment som innebär fysisk kontakt, i situationer där det finns risk för överföring av smittämnen.⁴⁴

Ett uppmärksammat rättsfall som berör skyddskläder handlade om en tandläkare som förbjudits använda engångsärmar för att täcka sina armar. Arbetstagaren ville skyla armarna i arbetet av religiösa skäl och ansåg därför att arbetstagarens beslut att förbjuda engångsärmar innebar indirekt diskriminering enligt DL.⁴⁵ Folkvandvården menade att det var nödvändigt med korta ärmar för att bibehålla patientsäkerheten på arbetsplatsen. Svarande menade vidare att de inte brutit mot DL genom förbudet, då engångsärmarna inte utgör skyddskläder i verksamheten och nyttjande av dem inte kunde motiveras av verksamhetskraven.⁴⁶ AD slog fast att arbetsgivaren hade rätt i sak och att ingen diskriminering förekommit. Domen visar på hur långtgående arbetsledningsrätten är, även i förhållande till religion.

Året innan kom en dom från Stockholms tingsrätt där det motsatta beslutades i diskrimineringsfrågan. Fallet handlade om en tandläkarstudent som förbjudits bära engångsärmar till följd av sin religion vilket dömdes vara diskriminerande på religiösa grunder.⁴⁷ Orsaken till de olika utfallen i dessa två fall är huvudsakligen hur bevisningen för ståndpunkterna lagts fram. I fallet i Stockholms tingsrätt saknades tillräcklig bevisning för att göra bedömningen att engångsärmar skulle utgöra en hygienrisk. AD uttrycker att det, trots att förbudet endast kan antas minska risken minimalt, ändå är berättigat med hänsyn till de potentiellt allvarliga följderna. Här lyfts den vetenskapliga bevisningen fram genom studier på att korrekt desinfekterade underarmar är renare än en oanvänd skyddshandske eftersom det finns färre mikroorganismer. Det är dock intressant hur stor inverkan på domen bevisningen av ståndpunkterna hade när det i verkligheten är fråga om samma bakterierisk i de båda fallen. Av AD 2017 nr. 65 går det att utläsa att allmänt skydd för patientens säkerhet och hälsa väger tungt vid en proportionalitetsbedömning när det står mot muslimska kvinnors rätt att kunna utföra arbete som tandläkare i patientnära situationer.⁴⁸

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*, 1:4 & Axelsson, Jenny promemoria, *Klädkod på jobbet?* 2018-09-10.

⁴⁶ Arbetsdomstolen dom 2017-12-20, mål A-163-2016.

⁴⁷ Stockholms tingsrätt dom 2016-11-16 mål nr T 3905-15.

⁴⁸ Arbetsdomstolen 2017-12-20 mål nr A-163-2016.

I ett liknande fall fann domstolen det legitimt att förbjuda en sjuksköterska att bära ett kors utanpå uniformen då förbudets syfte var att förhindra de risker som ett löst hängande korset skulle kunna medföra. I detta fall är det alltså fråga om en säkerhetsåtgärd för att förhindra fysiska faror.⁴⁹

2.3.2 Uniform, arbetskläder och utseendekrav

Med uniform menas i denna uppsats en enhetlig uniform som bärs inom vissa yrken till exempel polis, flygpersonal eller butikspersonal. Utöver detta kommer begreppet arbetskläder användas för att täcka all annan klädsel i arbetslivet där specifika klädkoder reglerar ramarna men där inga enhetliga klädesplagg krävs, till exempel inom läraryrket eller kontorsarbete. I de flesta fallen regleras inte krav på uniformer eller arbetskläder av svensk lagstiftning utan i policydokument som är specifika för arbetsplatsen. Vissa regler finns dock för militär personal, vilka är skyldiga att bära specifika uniformer i tjänsten. Vidare finns det krav på att uniformen ska vara hel, ren och försedd med korrekta tjänstetecken.⁵⁰

Två tidiga rättsfall som berör uniformsbestämmelser är de så kallade Turbanmålen.⁵¹ I det första fallet från 1986 önskade en sikh bära turban mot uniformsbestämmelserna. Arbetsgivaren tillät inte detta och mannen omplacerades till ett bussgarage där uniform inte krävdes. Arbetstagaren inställde sig inte för arbete vid garaget och rättsfallet berör i huvudsak huruvida kommunen haft saklig grund för uppsägning. AD bedömde att mannens arbetsvägran utgjorde saklig grund för uppsägning. Året därpå togs ett nytt mål upp och till skillnad från det första målet valde tingsrätten här att väga in arbetstagarens religionsfrihet. Målet rörde en sikh som ville bära turban i sitt arbete som spärrvakt i lokaltrafiken, men arbetsgivaren gick inte med på det och omplacerade arbetstagaren till arbete där uniform inte krävdes. Tingsrätten valde att göra en avvägning mellan arbetsgivarens intresse av att alla arbetstagare ser likadana ut i syfte att underlätta för allmänheten och arbetstagarens intresse

⁴⁹ Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Uppsala: Lustus, 2016, s. 99-100 & Eweida m fl. mot Storbritannien mål 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, beslut 15 januari 2013.

⁵⁰ SFS 1996:927. *Förordningen om Försvarmaktens personal*.

⁵¹ Arbetsdomstolen 11/1986 & Stockholms tingsrätt 1987, DT 536/87, T 3-107-86, den 11 juni 1987.

av att få utöva sin religion. I domen framgår det att domstolen ansåg att arbetstagarens intresse väger tyngre än arbetsgivarens, vars beslut till omplacering stred mot god sed.⁵²

I det första fallet tog AD inte upp frågan om religionsfrihet enligt regeringsformen i sin avvägning utan målet avgjordes med stöd av klassisk arbetsrätt.⁵³ I det senare fallet å andra sidan togs religionsaspekten med i bedömningen av omplaceringens giltighet vilket medförde ett annorlunda utfall då arbetsgivarens beslut stred mot god sed. Turbanmålen har länge varit tongivande i svensk rätt när det kommer till uniformskrav från arbetsgivaren men det gäller att tolka dem med försiktighet i dagens läge. Mycket har förändrats sedan målen kom upp i domstol, dels har Europakonventionen inkorporerats i svensk rätt och en omfattande diskrimineringslagstiftning har införts. Fahlbeck skriver att båda arbetstagare troligtvis hade tillåtit bära turban om fallen hade kommit upp i domstol i dagens läge.⁵⁴

I februari 2011 uppmärksammades ett annat fall i media beträffande krav på att en arbetstagare skulle anpassa sitt utseende. Det handlade om en chaufför som ombads raka av sitt skägg eftersom det stred mot företagets policy. Tillsägningen kom efter en veckas introduktionsutbildning och arbetstagaren vägrade då att raka av skägget med motiveringen att det bars av religiösa skäl. Arbetsgivaren accepterade inte argumentet utan sa istället upp chauffören.⁵⁵ DO menade att klädpolicy utgjorde indirekt diskriminering för de män som av religiösa skäl har ansiktsbehåring. Tvisten löstes innan den kom upp till AD genom att företaget erbjöd arbetstagaren förlikning och utgav därmed halva den begärda summan till arbetstagaren samt lovade att se över sin klädpolicy.⁵⁶

I vissa länder kan skälen att förbjuda religiösa symboler vara starkare än i andra, till exempel kan bärande av viss klädsel ses som muslimsk fundamentalism. Ett vägledande fall är Leyla Sahin mot Turkiet. Fallet handlar om en elev i Istanbul som temporärt blev avstängd från skolan på grund av att hon av religiösa skäl insisterade på att bära huvudduk trots att det stred mot skolans regler. Europadomstolen konstaterade att det i ett land som Turkiet är rimligt att

⁵² Axelsson, Jenny promemoria, *Klädkod på jobbet?* 2018-09-10.

⁵³ Fahlbeck, Reinhold, *Bed och arbeta: om religionsfrihet i arbetsliv och skola*, Malmö: Liber, 2011, s. 506.

⁵⁴ Ibid, s. 521.

⁵⁵ Örnerborg, Elisabet. Skägget satte stopp för jobbet. *Lag & Avtal*. 2011. <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/skagget-satte-stopp-for-jobbet-6554201> (Hämtad 2018-12-19).

⁵⁶ Ibid.

förbjuda bärandet av religiösa symboler, med grund i att universitetet skall främja pluralism, respekt för andras rättigheter och jämställdhet mellan män och kvinnor.⁵⁷ Därav drogs slutsatsen att någon kränkning av religionsfriheten inte gjorts. Förbudet av bärandet av slöja kom därefter att bli legitimt i andra fall i Europadomstolen. I både *Kurtulmuş mot Turkiet* och *Dahlab mot Schweiz*, som behandlar huvudduksbärande lärarinnor, anser Europadomstolen att något förbud mot det religiösa plagget inte strider mot artikel 9 i Europakonventionen.⁵⁸

För att förbudet att bära religiösa symboler ska vara legitimt måste inskränkningen i religions- och trosfriheten vara föreskrivna i lag och syftet måste vara berättigat. Det innebär att inskränkningen måste anses nödvändig i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till vissa allmänna eller enskilda intressen enligt artikel 9:2 i Europakonventionen samt att regeln tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt. I samhällen som bygger på sekularism finns det extra stor anledning att tillåta förbud mot religiösa symboler. I till exempel Turkiet kan det vara problematiskt att tillåta bärandet av slöja eller annan religiös klädsel då det finns rörelser som kämpar för att förvandla landet till en islamisk stat.

I domen *Eweida mot Storbritannien* från Europadomstolen behandlas religionsfrihet i relation till skyldigheter i anställningsförhållanden. Ett flygbolag hade i enlighet med organisationens policy, förbjudit en anställd att ha ett kors utanpå uniformen. I fallet saknades det hygiensyfte som fanns i de tidigare nämnda vårdrelaterade fall och anledningen till förbudet av den religiösa symbolen var istället att det inte överensstämde med bolagets varumärke. Europadomstolen fastslog att arbetsgivarens syfte var av legitim art, men menade att de nationella domstolarna lagt för stor vikt vid detta och dömde att det förbudet inskränkte på religionsfriheten. Anledningen till utfallet var att förbudet ansågs oproportionerligt då bolaget tillåtit andra religiösa symboler, såsom turban och hijab. Sakfrågan som diskuterades i Europadomstolen var kring huruvida Storbritannien som stat vidtagit tillräckliga åtgärder för att säkerställa Eweidas religionsfrihet.⁵⁹

⁵⁷ Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5:e upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2015, s.451.

⁵⁸ Ibid, s. 449-452.

⁵⁹ *Eweida m fl. mot Storbritannien* mål 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, beslut 15 januari 2013.

I EU-domstolen har två fall varit signifikanta rättspraxis som gett klarhet i hur unionsdirektivet om likabehandling i arbetslivet ska tolkas när det gäller förbud av religiösa symboler. I de båda fallen, ett belgiskt och ett franskt, har två muslimska kvinnor blivit uppsagda på sin arbetsplats på grund av att de vägrat ta av sin muslimska huvudduk. I det belgiska fallet C-157/15, handlade det om en kvinna som arbetade som receptionist för ett privat företag. När kvinnan började använda religiös huvudduk på arbetsplatsen informerades hon om att företaget hade en oskriven regel enligt vilken arbetstagarna inte på arbetsplatsen fick bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser. När kvinnan fortsatte använda sin slöja skrevs den informella policyn ner och arbetstagaren blev uppsagd, varpå hon yrkade att hennes religionsfrihet blivit kränkt. Högsta domstolen i Belgien vände sig till EU-domstolen för klarhet i huruvida ett privat företag kan förbjuda bärandet av muslimsk huvudduk till följd av en neutral intern ordningsregel om ett förbud av religiösa symboler på arbetsplatsen eller om det utgör direkt diskriminering. Domstolen kom till slutsatsen att det inte utgör direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse i den mening som avses i direktivet om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet eftersom det dels redan fanns en regel som framstod som neutral och som tillämpats identiskt för alla arbetstagare och dels eftersom arbetstagaren hade daglig kundkontakt och bärandet av slöja kunde påverka denna kontakt negativt.⁶⁰

Det andra fallet från EU-domstolen är ett liknande mål C-188/15 från Högsta domstolen i Frankrike. Fallet handlar om en kvinnlig ingenjör som, under tillåtelse av arbetsgivaren, bar muslimsk huvudduk tillsammans med sin arbetsuniform, men som ombads ta av huvudduken inför ett möte med en särskild kund som uttryckt önskemål om detta. När kvinnan vägrade gå med på att ta av sig sin huvudduk blev hon uppsagd. Av EU-domstolens domskäl framgår att arbetsgivarens hänsyn till en kunds önskemål att slippa arbeta tillsammans med arbetstagare som bär muslimsk huvudduk inte handlade om någon neutral ordningsregel och utgjorde därmed inte ett sådant verkligt och avgörande yrkeskrav som undantar diskriminering.⁶¹

Av domskälen C-188/15 och C-157/15 går det att utläsa att förbud för arbetstagare att bära kläder som uttrycker arbetstagarens religiösa övertygelse i samband med kundkontakt är

⁶⁰ Domstolens dom 14 mars 2017, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV, C-157-15.

⁶¹ Domstolens dom 14 mars 2017, Asma Bougnaoui, Association de defense des droits de l'homme (ADDH) mot Micropole Univers SA, C-188/15.

legitimt så länge kraven har ett syfte, är nedskrivna, samt identiska för alla arbetstagare. I fallet med receptionisten, C-157/15, fanns det dock ingen nedskriven policy sedan tidigare utan detta var något som skrevs ner i samband med att kvinnan började använda slöja. Argumentation skulle kunna föras om att policyn var riktad direkt mot en enskild individ och därmed, till skillnad från vad som fördes fram i domstolen, hävda att diskriminering förelåg. För att göra en inskränkning av religionsfriheten legitim måste det finnas en mycket god anledning och det kan diskuteras huruvida det finns en sådan när det räcker att peka på att arbetstagaren har kundkontakt.

Susanne Fransson beskriver EU-domstolens diskussion i frågan och klargör att det utöver ett berättigat syfte bakom en regel även krävs att den är lämplig och nödvändig. Med lämplighet menas att regeln tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt, medan nödvändigheten kräver en närmare prövning. EU-domstolens bedömning blev att arbetsgivarens vilja att förhålla sig neutralt gentemot kunder uppfyller kravet på berättigat mål. Därmed visar EU-domstolens bedömning att det är legitimt att ha en klädpolicy som förbjuder religiösa symboler om policyn är utformad på ett sådant vis att den kan uppfattas som neutral för alla religioner oavsett livsåskådning. Susanne Fransson skrev nyligen en artikel om tre domar som berör ämnet där hon reflekterar över huruvida ett neutralt förbud mot religiösa symboler överensstämmer med diskrimineringslagens syfte att aktivt förebygga diskriminering. Hon reflekterar i artikeln kring hur arbetslivet ska bli mer inkluderande och menar att arbetsgivare kan verka för inkludering genom att inte anta neutralitetspolicys då dessa står i strid med syftet bakom de nya bestämmelserna om aktiva åtgärder i DL.⁶²

I det andra målet, C188/15 utgår domstolen från artikel 4,1 i arbetslivsdirektivets krav på verkliga och avgörande yrkeskrav för att göra inskränkningar i religionsfriheten, vilket kundens önskemål i en enskild situationen inte faller inom. EU-domstolen anför att endast en subjektiv vilja inte faller innanför denna ram då motivet tydligt måste vara av yrkesverksamhetens natur eller av den omgivning där den utförs.

⁶² Fransson, Susanne. Tre domar – en studie av begränsningen av kvinnors rätt att manifestera sin religion i arbetslivet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 24, nr 1-2, 2018, s. 88-96.

2.4 Könsperspektiv

Som ett bredare begrepp för att innefatta alla kategorier av bestämd klädsel i arbetslivet kommer utseendekrav användas, i begreppet utseendekrav ingår även krav kring arbetstagares smycken, smink, frisyr och andra prydlighetskrav. Det finns inga rättsfall idag som behandlar just skilda utseendepolicys för kvinnor och män såsom smink eller annan prydlighet. Vi har inte heller kunnat hitta andra rättsfall som berör övriga diskrimineringsgrunder till exempel könsdiskriminering eller diskriminering till följd av funktionsvariation i förhållande till arbetsgivarens krav på uniform, skyddskläder eller övriga arbetskläder. Det är dock möjligt att dra paralleller till rättsfall som berör diskriminering på andra diskrimineringsgrunder. När det kommer till krav på den anställdas klädsel eller utseende så har det i tidigare mål primärt varit en fråga om indirekt diskriminering snarare än direkt. Ett exempel på vad indirekt diskriminering innebär framgår av AD 2005 nr 87. Rättsfallet gällde ett biltillverkningsföretag som nekat en kvinna anställning med hänvisning till att längdkravet inte uppfyllts. AD ansåg att företagets skäl till längdkravet var olämpliga och att indirekt könsdiskriminering hade förekommit då kvinnor generellt sett är kortare än män vilket medför att kriteriet särskilt missgynnar det ena könet i förhållande till det andra.⁶³

2016 kom ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Fallet behandlar likt målet från AD ett längdkrav på arbetsplatsen och handlar om en kvinna som sökt till uttagningsprov för polisutbildningen i Grekland och inte kommit in med motiveringen att hon vid 168 cm var för kort och därmed omöjligt kunde utföra uppdraget då hon saknade fysisk förmåga. I förhandsavgörandet framgår det att det lagstiftade kroppslängdskravet hos sökande till uttagningsprov för polisutbildningen, trots att den var neutralt utformad, missgynnade betydligt fler kvinnor än män och därmed var indirekt diskriminerande gentemot kvinnliga sökande. Domstolen kom fram till att lagstiftningen inte var nödvändig för att säkerställa ett välfungerande polisväsende.⁶⁴

Fallen berör diskriminering och behandlar arbetstagarens utseende och dess påverkan av utförandet av arbetsuppgifter. Något fall där könsdiskriminering skett enbart grundat på utseendekrav har ännu inte kommit upp i EU-domstolen. I det grekiska fallet ställdes i och för

⁶³ Arbetsdomstolen dom 87/2005, målnummer A-192-2003.

⁶⁴ Domstolens dom 18 oktober 2017, Ypourgos Paideias kai Thriskevmaton mot Maria-Eleni Kalliri, C-209/16.

sig ett utseendekrav som ansågs indirekt diskriminera kvinnor. Gemensamt för fallen är att utseendekravet indirekt missgynnar kvinnor i typiskt manliga branscher, fordonsbranschen och polisväsendet. Det är eftersträvansvärt att dessa könsdiskriminerande strukturer upptäcks och arbetas bort i linje med diskrimineringslagstiftning och EU-bestämmelser.

I EU-rätten saknas en klart uttalad diskrimineringsgrund för könsöverskridande identitet eller uttryck. I målet P. mot S. fastslog EU-domstolen att personer som avser att genomgå eller har genomgått en könskorrigering ska skyddas mot könsdiskriminering, med hänvisning till de mänskliga rättigheterna. Således visade EU-domstolens praxis att ett skydd mot diskriminering för en viss grupp transpersoner föreligger.⁶⁵ I dagens läge är det dock oklart om hela denna grupp innefattas i begreppet kön då det ännu inte finns några avgöranden som klargör huruvida transpersoner som inte avser genomföra en könskorrigering omfattas. I Sverige skapades efter avgörandet i målet P. mot S en ny diskrimineringsgrund med beteckningen "Kön och könsöverskridande identitet" för att förtydliga, men även utvidga, rättsläget i förhållande till EU-rätten.⁶⁶ Enligt utredningen SOU 2006:22 omfattas individer som inte identifierar sig som kvinna eller man eller någon som med sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra annat kön.⁶⁷ Diskrimineringsgrunden är relativt ny och tillkom 2008.⁶⁸ Däremot så avser inte beteckningen "kön eller könsöverskridande identitet" personer som identifierar sig som transexuell och planerar eller har genomgått en sådan operation då denna grupp istället skyddas genom diskrimineringsgrunden kön enligt EU-praxis.⁶⁹ I specialmotiveringen i förarbetena uttrycks att, i situationer där särskiljande görs efter traditionell könsindelningen, dock inte utgör diskriminering.⁷⁰

3. Typfall

För att ge ett bredare perspektiv på det rådande rättsläget tillämpas den nedan på ett antal typfall.

⁶⁵ Domstolens dom 30 april 1996, P mot S och Cornwall County Council, C-13/94.

⁶⁶ Fransson, Susanne och Norberg, Per, *Att förstå lagstiftning om diskriminering och mänskliga rättigheter*, Stockholm: Premiss, 2017, s. 68.

⁶⁷ Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen En kommentar*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2010. & SOU 2006:22. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning Del 1*, s. 285.

⁶⁸ SFS 2008:567. Diskrimineringslag. 1:1, 1:5.

⁶⁹ Diskrimineringsombudsmannen. *Könsidentitet och könsuttryck som diskrimineringsgrund*. 2018. <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/konsidentitet-och-konsuttryck-som-diskrimineringsgrund/> (Hämtad 2018-11-04).

⁷⁰ Proposition 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 496.

3.1 Uniform och arbetskläder

Hur arbetstagare får lov att se ut kan tyckas vara upp till denne själv att bestämma, men vissa branscher medför specifika krav. Arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren har rätt att bestämma arbetets utformning, vilket i förlängningen inkluderar hur personalen ska klä sig. Det finns en viss skillnad mellan vad som egentligen kan anses falla utanför arbetsledningsrättens område och sådant som i för sig faller innanför, men som, genom regleringar av olika slag, begränsats. Exempel på sådana begränsningar kan, som tidigare nämnts, vara lagar och föreskrifter om särskilda arbetskläder eller skyddskläder genom till exempel arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen eller föreskrifter från behörig myndighet.⁷¹ Övriga typer av kläder lämnas upp till avtalsparterna att avtala om. I många branscher finns ingen specifik klädkod som tillhandahålls av arbetsgivaren utan förhållandevis mer fria tyglar även om arbetstagaren kan behöva skriva på policydokument som punktar upp ramarna att hålla sig inom. Det kan ligga i arbetsgivarens intresse att all personal ser enhetlig ut för att underlätta för kunder, till exempel i butiker. På vissa arbetsplatser ses arbetstagaren som en slags reklampelare för företaget. Uniformer, arbetskläder och andra utseendekrav används då som ett verktyg av arbetsgivaren för att förmedla en specifik image eller bild gentemot allmänheten.

Att bära uniform kan även skydda den anställda genom att det visar att personen är i tjänst. I de fall där uniformen bärs av personer som ägnar sig åt myndighetsutövning utgör uniformen ett visst förstärkt straffrättsligt skydd om personen skulle bli utsatt för våldsbrott. I vissa fall syftar arbetsuniformer till att signalera arbetstagarens offentliga uppdrag till allmänheten. Att poliser bär uniform kan underlätta för enskilda att snabbt känna igen vem de kan vända sig till för hjälp. Om poliser bär religiösa symboler skulle det kunna vara problematiskt. Om en polis med en tydligt religiös profil skulle häkta en person med en tydligt annorlunda religiös profil skulle det kunna skapa problem. Då polisen företräder det offentliga rättsväsendet kan detta ses som att staten inte är neutral i fråga om religion. Det finns en enhetlighet i att bära uniform och ska inte visa vem man är privat utan istället ge allmänheten kännedom om ens offentliga uppdrag. Och andra sidan kan det ligga i statens intresse att ha anställda från olika

⁷¹ SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. & SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*.

religiösa bakgrunder för att förmedla en bild av religiös mångfald och på så vis ge intryck av att värdera allas lika värde.

3.2 Utseendekrav utöver klädsel

Arbetsgivaren kan ställa krav på arbetstagarens utseende utöver deras klädsel. Exempelvis kan det stå i anställningsavtalet att arbetstagaren ska uppvisa en generell prydlighet, såsom diskret smink eller ordnad frisyra. Samtidigt kan arbetsgivaren också förbjuda synliga smycken, tatueringar eller piercingar. I bilaga 1 som är ett policydokument från ett flygbolag står det "Female CCM should wear tasteful yet discreet make-up. Make-up on male cabin crew member is not allowed" vilket innebär att kvinnor bör ha smink medan män förbjuds detsamma.⁷² Syftet med diskrimineringslagstiftningen är att förhindra att individer särbehandlas på arbetsmarknaden på grund av en viss grupptillhörighet.⁷³ Frågan blir hur skilda utseendekrav en arbetsgivare kan ställa på de olika könen innan det blir könsdiskriminering. En annan fråga som är värd att diskutera är vad som händer med personer som varken identifierar sig med det manliga eller kvinnliga könet eller personer som har eller avser göra en könskorrigering. Som följd av sådana föreskrifter där könen separeras genom skilda krav kan resultatet bli att människor faller mellan stolarna i verkligheten.

Den svenska lagstiftningen bygger på partiella diskrimineringsförbud, det vill säga tydliga diskrimineringsgrunder på vilka en anställd kan bli diskriminerad av sin arbetsgivare. Detta kan medföra att en inkonsekvens uppstår eftersom ett visst beteende accepteras medan liknande beteende inte gör det och personer kan således drabbas olika beroende på om de faller inom någon av diskrimineringsgrunderna eller inte. Förutom denna aspekt tenderar ett partiellt diskrimineringsförbud dessutom att stigmatisera det normavvikande.⁷⁴ Den punktlista av förbud som diskrimineringslagstiftningen radar upp resulterar i att endast de personer som uppfyller en viss kategori skyddas vid osakliga hänsynstaganden görs, annars inte.

Något som kan påverka utseendet hos en arbetstagare eller arbetssökande är en eventuell funktionsvariation. En hudsjukdom eller ett synligt ärr eller brännskada påverkar tydligt

⁷² Bilaga 1, *Uniform guidelines* s. 2 avsnitt 10.2 p.7.

⁷³ Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Uppsala: Lustus, 2016, s.73-74.

⁷⁴ Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*. 3:e upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2016, s. 56.

utseendet och en arbetssökande med en varaktig synlig skada riskerar att väljas bort trots att funktionshindret inte medför nedsatt arbetsförmåga. Även en arbetssökandes utseende i allmänhet kan vara avgörande för om man får jobbet eller inte, exempelvis om personen framstår som normativt snygg eller prydlig. Här spelar även arbetsgivarens personliga preferenser och erfarenheter in och beslutet kan dessutom bero på vilken typ av arbetsuppgifter det handlar om. Arbetstagarens utseende är av större vikt i vissa branscher och en persons utseende spelar större roll i en kundnära roll jämfört med ett jobb bakom stängda dörrar, till exempel på ett lager. I sådana roller är det även lättare för en arbetsgivare att motivera utseendekrav. Är det rimligt att arbetsgivaren kan välja bort arbetssökande på grund av till exempel deras storlek eller längd? Om personen är så stor att det är tal om fetma har det i något enstaka fall klassats som en funktionsvariation. Det blir i sådana situationer viktigt att avgöra om det medför att personen inte kan utföra sina arbetsuppgifter eller om det bara ser han som hen inte klara av att utföra dem. Det vill säga om det kan klassas som en funktionsvariation, misskötsamhet eller om det endast handlar om orättvisa fördomar.

I praxis som berör könsdiskriminering så behandlas främst ojämlika löner vilket indikerar att detta är ett större problem än diskriminering i samband med anställning såsom utseendekrav eller klädkoder. Medan det beträffande diskrimineringsgrunderna religion eller etnicitet i högre grad handlar om förhållanden i själva anställningssituationen. De olika kategorierna av diskriminering bör särhållas så att diskriminerande anställningsvillkor når sin lösning, osakliga arbetsledningsbeslut sin och att överhuvudtaget få inträde på arbetsmarknaden sin.⁷⁵

En aspekt att ha i åtanke vid behandlandet av diskriminering på grund av religion är avsaknaden av vad som ingår i begreppet religion vilket medför att gränsdragningen kan bli svår mellan religiöst betingad klädsel och kläder som är betingade av kulturella uttryck eller traditioner.⁷⁶ Etnicitet är en av diskrimineringsgrunderna i både svensk rätt och EU-rätt. Etnisk tillhörighet speglas inte enbart av vilka klädesplagg en individ väljer att ha på sig. Hudfärg, hårfärg och ögonfärg handlar om utseende och kan tyckas irrelevant, men det finns forskning som visar att sådana etniska drag är av betydelse för en arbetssökande. En adopterad svensk med mörkt hy, bruna ögon eller mörkare hår hade enligt en undersökning

⁷⁵ Ibid, s. 60.

⁷⁶ Ibid, s. 333.

10 procent högre arbetslöshet jämfört med en ljushyad svensk. Denna grupp av människor nekas oftare inträde på krogen på grund av sitt utländska utseende vilket ger en bild av de diskriminerande strukturer som förekommer i samhälle och som bevisligen även speglas på arbetsmarknaden.⁷⁷

4. Analys

För att besvara våra frågeställningar och reda ut vad arbetsgivaren har rätt att bestämma i fråga om uniform och utseendekrav samt klargöra vilka begränsningar som finns i arbetsledningsrätten följer här en rättsdogmatisk analys.

4.1 Arbetsledningsrätten

För att kunna svara på frågeställningen *“I vilken mån kan arbetsgivaren ställa krav på att de anställda ska vara snygga och prydliga, bära vissa kläder, eller i övrigt anpassa sitt utseende?”* måste själva syftet i olika situationer och branscher beaktas. Vad är den bakomliggande orsaken till kravet att de anställda ska uppvisa en viss prydlighet, bära vissa kläder eller i övrigt anpassa sitt utseende?

I Sverige finns det en avsaknad av juridiska regleringar och i de fall det saknas lagstiftning är det arbetsledningsrätten och sedvänja som avgör vad som ska gälla. Arbetsgivaren kan genomdriva en klädkod antingen genom avtal eller genom ensidig reglering i personalhandböcker. Klädpolicyen kan dock inte vara helt godtycklig utan måste följa vad som anses vara god sed inom branschen. Arbetsledningsrätten för med sig arbetstagarnas skyldighet att lyda, lydnadsplikten. Glavå & Hansson kallar samarbetsformen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren för subordinationsprincipen och menar att arbetstagarens underordnade position är grundläggande i det svenska rättssystemet. Arbetsgivaren måste kontinuerligt och konsekvent se till att medarbetarna följer klädkoden och proportionella sanktioner bör användas vid misskötsamhet för att nå en så rättvis arbetsplats som möjligt.

Det finns få rättsfall som behandlar klädpolicy i förhållande till arbetsledningsrätten och några exakta ramar för i vilken mån arbetsgivaren kan ställa krav på att de anställda ska vara

⁷⁷ Fransson, Susanne och Norberg, Per, *Att förstå lagstiftning om diskriminering och mänskliga rättigheter*, Stockholm: Premiss, 2017 s. 70-71.

snygga och prydliga, bära vissa kläder, eller i övrigt anpassa sitt utseende saknas. I de flesta rättsfall som berör ämnet står arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet mot arbetstagarens rätt att inte bli diskriminerad. I de rättsfall som vi belyst i uppsatsen har det visat sig att arbetsgivarens arbetsledningsrätt är relativt långtgående, sålänge argument nog för klädkodens förekomst finns. I både till exempel det belgiska EU-fallet och ett av turbanmålen vann arbetsgivaren. I båda fallen ansågs det bakomliggande syftet starkt nog för att förbjuda religiösa symboler då kriteriet var av neutral art. I AD 1977, som förvisso är ett gammalt rättsfall, visar det sig dock att arbetsgivaren inte kan säga upp musikanterna endast med motiveringen att de inte varit välklädda nog.

I domen Eweida mot Storbritannien från Europadomstolen om ett flygbolag som inte tillät en arbetstagare att bära kors var däremot inte arbetsgivarens syfte starkt nog. Orsaken till utfallet av domen var att kriteriet inte framstod som neutralt då andra religiösa symboler tillåts på arbetsplatsen. Det har dock visat sig att det går att förbjuda specifika religiösa symboler såsom slöja om särskilda omständigheter förekommer. I Leyla Sahin mot Turkiet dömde Europadomstolen att det i ett land som Turkiet kan vara berättigat att förbjuda religiösa symboler för att främja pluralism, respekt för andras rättigheter och jämställdhet mellan män och kvinnor. Som det visat sig i uppsatsen finns det få lagstadgade begränsningar av arbetsledningsrätten och prejudicerande rättsfall är därför av stor betydelse för arbetstagarens rättigheter. Ett exempel på rättsfall som är belysande i denna fråga är Basturbadarmålet som inskränker arbetsgivarens rätt att fritt omplacera arbetstagaren om omplaceringen är särskilt ingripande.

I vissa fall ligger intresset för en viss uniform inte endast hos arbetsgivaren utan arbetstagaren kan också gynnas av klädedräkten. I de fall där uniformen bärs av personer som ägnar sig åt myndighetsutövning utgör uniformen ett visst förstärkt straffrättsligt skydd om personen är i tjänst. Uniformen kan även medföra en ökad tillhörighetskänsla och bidra till att personalen vet vilka ens kollegor är. En uniform kan även tänkas erbjuda personalen en känsla av befogenhet att ingripa i svåra situationer, då den kan ta individen utanför sin privata roll där arbetstagaren annars kanske hade känt sig obekvämt.

För att sammanfatta och besvara vår första frågeställning kan det sägas att arbetsledningsrätten är långtgående och att arbetsgivaren fritt kan ställa krav på utseende så länge regeln är berättigad och inom god sed. Det får dessutom inte strida mot lag och avtal.

4.2 Begränsningar i arbetsledningsrätten

För att besvara frågeställningen *“Finns det några begränsningar i arbetsgivarens arbetsledningsrätt i fråga om att ställa de ovan nämnda kraven och i så fall vilka?”* har vi undersökt lagstiftning, förarbeten, praxis och doktrin. Vi har dessutom beaktat internationella rättskällor så som Europakonventionen, EU-domstolens rättsfall och domar från Europadomstolen. Det har visat sig vara grundläggande att arbetsgivarens arbetsledningsrätt måste följa god sed på arbetsmarknaden och denna rätt begränsas på så vis att den inte får bryta mot lag, föreskrift eller kollektivavtal.

Vi har i uppsatsen klargjort att särskilda krav kan ställas när det kommer till skyddskläder och arbetstagarna har en skyldighet att, i enlighet med AML bära dessa i förebyggande hygien- och säkerhetssynpunkt. Därutöver förekommer regleringar av vissa kläder i olika föreskrifter utfärdade av behörig tillsynsmyndighet. I de två tandläkarfallen som vi belyst i uppsatsen så är utfallen av domarna olika på grund av hur bevisningen för ståndpunkterna lagts fram. Av AD 2017 nr. 65 går det att utläsa att allmänt skydd för patientens säkerhet och hälsa väger tungt vid en proportionalitetsbedömning när det står mot muslimska kvinnors rätt att kunna utföra arbete som tandläkare i patientnära situationer. Här lutar sig arbetsgivaren på vetenskapliga bevis om att det skulle kunna utgöra en större hygienrisk med engångsärmar än utan. Oavsett om syftet med skyddskläderna motiveras genom att skydda arbetstagaren själv eller tredje person, till exempel patient eller kund, så måste arbetstagaren följa klädpolicyen. Dock bör tilläggas att det inte betyder uppsägning i första hand utan olika omplaceringsmöjligheter måste ses över. I andra situationer som till exempel turbanmålen eller de nya målen i EU-domstolen kommer istället uniformskrav på begäran av arbetsgivaren och följer ingen specifik lag. Syftet för en viss klädkod kan vara att ge en god image utåt eller för arbetsgruppen att se enhetlig ut, men kraven måste stå i proportion till det bakomliggande syftet. Detta innebär att en intresseavvägning ska göras mellan arbetsgivarens skäl till att utfärda en klädkod och arbetstagarens skäl till att vägra följa denna.

I den praxis som vi behandlat framgår det att god sed på arbetsmarknaden finns som en dold klausul i kollektivavtalen och att den för med sig att arbetsgivare inte får behandla sina arbetstagare på ett kränkande eller diskriminerande sätt. När arbetsgivaren ska utfärda en klädpolicy så måste hänsyn bland annat tas till diskrimineringslagstiftningen. Som visat genom uppsatsen så finns det mycket praxis kring diskriminering på grund av religion. Av EU-domskälen C-188/15 och C-157/15 går det att utläsa att förbud för arbetstagare att bära kläder som uttrycker arbetstagarens religiösa övertygelse i samband med kundkontakt, är legitimt så länge kraven har ett syfte, är nedskrivna samt identiska för alla arbetstagare. I fallet med receptionisten C-157/15, fanns det dock ingen nedskriven policy sedan tidigare och detta var något som skrevs ned i samband med att kvinnan började använda slöja. Det skulle kunna antas att policyn var riktad direkt mot en enskild individ och därmed, till skillnad från domstolen, hävda att direkt diskriminering föreligger. För att göra en inskränkning i religionsfriheten legitim måste det finnas en mycket god anledning och i detta fallet räckte kundkontakt som skäl nog för att förbjuda religiösa symboler på arbetsplatsen. EU-domstolen gjorde bedömningen att arbetsgivarens vilja att förhålla sig neutralt gentemot kunder uppfyllde kravet på berättigat mål. I det andra målet, C188/15 utgick domstolen från artikel 4.1 i arbetslivsdirektivets krav på verkliga och avgörande yrkeskrav för att göra inskränkningar i religionsfriheten, vilket kundens önskemål i en enskild situation inte faller inom. EU-domstolen anför att endast en subjektiv vilja inte faller innanför denna ram då motivet tydligt måste vara av yrkesverksamhetens natur eller av den omgivning där den utförs.⁷⁸

Vid undersökningen av vilka begränsningar som finns i arbetsledningsrätten när det kommer till uniform och utseendekrav på arbetsplatsen så handlar de rättsfall vi har hittat nästan uteslutande om diskriminering på grund av religion. Detta medför att det blir svårt att besvara vår frågeställning fullt ut då begränsningarna av arbetsledningsrätten avgörs från fall till fall. Det blir tydligt att i de fall där lagreglering förekommer och där en vägran att följa klädpolicyn kan innebära en hygienrisk så är också lydnadsplikten av större betydelse. Det finns få fall som handlar om allmänna prydlighetskrav och fall av sådan art når dessutom sällan domstol. I tvisten mellan arbetstagaren som av religiösa skäl behöll sitt skägg trots

⁷⁸ Westerlund, Cecilia promemoria, *Hur får man se ut på jobbet?* 2018-10-09.

arbetsgivarens klädpolicy valde företaget att nå förlikning. Hade tvisten istället löst rättsligt i domstol så hade fallet kunnat ha prejudicerande värde i frågan.

För att sammanfatta och besvara vår andra frågeställning kan det sägas att arbetsgivarens rätt att ställa krav på att de anställda är snygga och prydliga, bära vissa kläder, eller i övrigt anpassa sitt utseende begränsas på flera vis. Dels genom nationella och internationella lagar och föreskrifter, men också genom prejudicerande rättsfall kring främst religion. God sed på arbetsmarknaden begränsar arbetsledningsrätten ytterligare men det finns en svårighet i att klargöra var gränsen går för vad som innefattas av begreppet. Något som är genomgående i de rättsfall vi har behandlat är att det bakomliggande syftet är av stor vikt vid bedömning om en viss klädpolicy är berättigad. Förutom detta måste, enligt Susanne Fransson (Se avsnittet Uniform, arbetskläder och utseendekrav 2.3.2), ytterligare två kriterier vara uppfyllda, lämplighet och nödvändighet. Detta innebär att inskränkningen måste anses nödvändig i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till vissa allmänna eller enskilda intressen enligt artikel 9:2 i Europakonventionen, samt att regeln tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt. I de rättsfall som behandlar diskriminering på grund av religion har det dessutom visat sig vara av stor betydelse om policyn är utformad på ett sådant vis att den kan uppfattas som neutral för alla religioner oavsett livsåskådning. Det går dock att diskutera huruvida ett neutralt förbud mot religiösa symboler överensstämmer med diskrimineringslagens syfte att aktivt förebygga diskriminering.

4.3 Könsperspektiv

Att svara på frågeställningen *“Kan olika utseendekrav ställas på män och kvinnor eller kommer det i konflikt med diskrimineringslagen?”* är komplext. Det finns många anledningar till att vilja se ut eller ge uttryck för sin identitet på olika sätt. Det kan handla om att vilja visa en grupptillhörighet till exempel ett visst kön. En person kan motsätta sig att bära smink på grund av till exempel allergi eller till följd att det går emot hens värderingar. När det kommer till ytliga krav såsom hårfärg, smycken, eller smink så får en arbetsgivare lov att fritt anställa efter sina egna preferenser så länge personen som förbigås på dessa grunder inte samtidigt täcks av diskrimineringslagstiftningen. Det verkar således vara tillåtet för en arbetsgivare att anställa den som är längst och smalast av två kvinnliga arbetssökande med likvärdiga

kvalifikationer, men om en man väljs före en kvinna av samma skäl så finns det en risk att det kommer utgöra könsdiskriminering. Som tidigare diskuterat i avsnittet Typfall 3.1 kan detta medföra en känsla av orättvisa då personer i liknande situationer drabbas olika beroende på om de faller inom någon av diskrimineringsgrunderna eller inte.

I båda det svenska rättsfallet och i EU-rättsfallet som behandlar längdkrav hos de anställda så anses kravet indirekt diskriminerande då kvinnor typiskt sett är kortare än män vilket innebär att kravet kan ses som ett missgynnande för ena könet. På samma sätt skulle man kunna argumentera för att skilda utseendepolicys för män och kvinnor missgynnar det ena könet framför det andra, särskilt när det handlar om utseendekrav som hårlängd eller smink där det ena könet helt förbjuds det som det andra könet tvingas bära. Här är frågan om det är legitimt? Enligt specialmotiveringen i förarbetena får ett särskiljande av den traditionella könsindelningen göras om det anses nödvändigt utan att det utgör diskriminering. Nästa fråga blir då om det är nödvändigt att begära olika utseendekrav för de olika könen. Eftersom vi inte har kunnat finna något rättsfall av denna art och tvister inom området inte verkar vara vanligt förekommande kommer vi endast kunna diskutera huruvida olika utseendekrav för olika kön är tillåtet eller inte. Däremot så har det förekommit dispyter som uppmärksammats i media angående olika uniformer för olika kön. På bussföretaget Transdev tyckte en chaufför att det var orättvist att han inte kunde beställa en kjol till sin uniform medan kvinnor kunde det. Han menade att det inte fanns något svalare alternativ till långbyxorna för män. En rättslig tvist uteblev då Göran tilläts att bära kjolen.

För att bedöma vad som ska ges företräde i det enskilda fallet när två motstående intressen ställs mot varandra skulle en proportionalitetsbedömning kunna användas som ett instrument. Vid en sådan bedömning skulle arbetsgivarens syfte till att uträtta skilda utseendekrav ställas mot arbetstagarnas rätt att inte bli diskriminerad. I vår bilaga kan det utläsas hur ett flygbolag förbjuder män att bära smink medan kvinnor tillbeds att sminka sig. Har ett förbud av smink för män ett legitimt syfte? Genom att ha betraktat flera fall om klädpolicy i förhållande till religionsfrihet har vi kunnat urskilja att arbetsgivarens bakomliggande syfte är av stor vikt. Då arbetsledningsrätten har visat sig vara relativt långtgående verkar viljan att förhålla sig neutralt och följa samhällets normer gentemot kunder vara syfte nog. Det policydokument som vi har behandlat genom uppsatsens gång verkar således inte bryta mot

diskrimineringslagen då det behandlar utseendekrav för flygpersonal. Däremot skulle en liknande policy eventuellt kunna utgöra indirekt diskriminering på en arbetsplats där kundkontakt eller annat berättigat syfte saknas. Situationen blir också annorlunda om det är en person med könsöverskridande identitet är inblandad och inte tillåts räknas in i den könstillhörighet som hen önskar. Det kan bli tal om diskriminering om personen till exempel förbjuds eller tillbeds bära smink genom policydokument som är riktade till arbetstagarens juridiska kön i de fall detta inte stämmer överens med den könstillhörighet som hen vill räknas in i.

Få rättstvister i ämnet indikerar att någon större missnöjdhet inte existerar i dagens läge. De flesta som börjar på en arbetsplats är rädda om sitt jobb och väl medvetna om arbetsplatsens utseendekrav redan innan de ingår tjänsten, vilket medför att det finns mer att förlora än att vinna genom att ingå i en rättslig tvist. Alternativt finns det ett missnöje men en brist på rättsfall som visar på hur ett eventuellt utfall skulle se ut och att det därför upplevs riskabelt att driva ett mål av det slaget. Fler prejudicerande skulle behöva finnas för att ge ett klarare rättsläge i frågan vilket i förlängningen skulle kunna medföra att fler personer skulle våga gå till domstol.

För att sammanfatta och besvara vår tredje frågeställning så framgår det av materialet och analysen att det i dagens läge inte strider mot diskrimineringslagen att ha olika utseendekrav på män och kvinnor. Genom att ha studerat rättsfall som berör både religion och kön har vi kunnat utläsa att arbetsgivarens vilja att förhålla sig neutral och följa samhällets normer gentemot kunder är ett tillräckligt berättigat mål. Saknas däremot ett berättigat syfte från arbetsgivarens sida, till exempel i en yrkesroll utan kundkontakt, skulle en könsuppdelad klädpolicy kunna innebära indirekt diskriminering för det missgynnade könet. Särskilt i fråga om transexuella eller icke-binära arbetstagare påtvingas en klädpolicy som bryter mot deras könsidentitet.

5. Slutord

5.1 Slutsats

Sammanfattningsvis sträcker sig arbetsgivarens rätt att ställa krav på att de anställda ska vara snygga och prydliga, bära vissa kläder, eller i övrigt anpassa sitt utseendet långt i enlighet med avtal, kollektivavtal och med hjälp av arbetsledningsrätten. I Sverige begränsas arbetsledningsrätten främst genom DL, LAS, AML och genom olika föreskrifter från behöriga myndigheter, men också genom EU-rätten.

Det är omöjligt att ge ett exakt svar på i vilken mån arbetsgivaren kan ställa krav på de anställdas utseende. När vi studerat rättsfall gällande ämnet har det visat sig att det finns en brist på både lagstiftning och rättsfall när det kommer till utseendekrav eller klädkoder på arbetsplatsen och de rättsfall vi har studerat handlar nästan uteslutande om diskriminering på grund av religion. Fler rättsfall om ämnet skulle behöva komma upp i domstol för att en tydligare gränsdragning skulle kunna göras. I de rättsfall där klädpolicyen kan likställas med skyddskläder och används ut hygiensynpunkt har det visat sig att kraven på att följa klädkoden höjs.

Gemensamt för alla rättsfallen är vikten av ett bakomliggande berättigat syfte med en klädpolicy och detta är det första domstolen tar ställning till. Därefter görs en bedömning om regeln är nödvändigt och lämplig i det enskilda fallet. För att göra en sådan bedömning använder domstolen sig ofta av en proportionalitetsbedömning där de olika intressena ställs mot varandra. Vi har därför kunnat dra slutsatsen att olika utseendekrav också kan ställas på män och kvinnor utan att det kommer i konflikt med diskrimineringslagen om arbetsgivaren har ett berättigat motiv. När det kommer till att förbjuda religiösa symboler verkar en neutral policy med hänvisning till motivet att arbetstagaren har ett kundnära yrke vara tillräckligt. På samma vis skulle förmodligen en arbetsgivares vilja att förhålla sig neutral och följa samhällets normer gentemot kunder vara syfte nog för att legitimera skilda utseendekrav för olika kön.

5.2 Avslutande anmärkningar

Arbetsledningsrätten har visat sig vara relativt långtgående och arbetsgivarens rätt att ställa krav på de anställdas utseende verkar sträcka sig långt så länge ett bakomliggande syfte existerar. Gränsen för arbetsgivarens rätt kan tyckas godtycklig när det gäller exempelvis hårfärg, piercingar eller tatueringar. I bilaga 1 framgår det att kvinnor bör bära smink medan män förbjuds göra detsamma. Sätts detta i ett könsperspektiv kan det bli problematiskt. Kvinnor tillbeds måla sig med produkter som bevisligen är dåliga för huden, innehåller kemikalier och som kan skapa allergiproblem, medan män slipper. Samtidigt förbjuds män bära produkter som de kanske annars hade använt som är en del av deras identitet. En uppdelning kan göra att transpersoner eller icke-binära tvingas välja en identitet som inte överensstämmer med deras verklighet. Vad händer när människor inte passar in i arbetsgivarens villkor och preferenser? I dagens rättsläge finns det för lite praxis kring ämnet för att kunna dra några konkreta slutsatser.

Mot grund i resonemang som förts i avsnittet Typfall 3.1 och i analysavsnittet är det värt att diskutera möjligheten till att utöka diskrimineringsgrunderna. Den partiella punktlistan med diskrimineringsgrunder kan lämna människor att falla utanför diskrimineringskyddet även om de blir bortvalda på en orättvis grund. Som det ser ut idag tenderar punktlistan att stigmatisera det normavvikande. Istället skulle diskrimineringslagen kunna ses över och en mer generell lag skulle kunna stiftas. Detta skulle kunna medföra att de utseendekrav som arbetsgivaren idag kan ställa skulle begränsas ytterligare och på så vis skulle inte arbetsgivaren längre kunna välja lika fritt efter utseendepreferenser på sina arbetssökande. I förlängningen hade ett sådant utökat diskrimineringskydd kunnat medföra att arbetstagare inte längre skulle kunna bli bortvalda på grund av till exempel grönt hår, piercingar eller på grund av sin kroppsstorlek. Det finns dessutom en risk att arbetsgivaren går miste om kompetens om urvalet på medarbetare går på egna utseendepreferenser.

Som nämnt i avsnittet Typfall så förekommer det även utseendepreferenser som diskriminerar olika etniska grupper. En avsaknad av vad som ingår i begreppet religion medför att gränsdragningen kan bli svår mellan religiöst betingad klädsel och kläder som är

betingade av kulturella uttryck eller traditioner. Detta ger en bild av de diskriminerande strukturer som förekommer i samhället och som bevisligen även speglas på arbetsmarknaden. Trots denna forskning finns det nästan inget rättsfall som berör just utseendekrav i relation till etnicitet. Förutom detta förekommer det även en brist på praxis när det kommer till kläd- och utseendekrav och de fall som finns berör nästan uteslutande religionsfrihet.

I en värld med växande mångkultur går det att argumentera för vikten av att kunna hålla en arbetsplats fri från religiösa uttryck eller påtryckningar av en religion med visionen att alla ska känna sig välkomna på arbetsplatsen. Den negativa religionsfriheten som försäkras genom artikel 9 i EKMR kan därför vara viktig. Det finns dock även en risk att vissa religioner där specifika religiösa attribut är vanliga, drabbas hårdare än andra religioner. Detta medför att även en till synes neutral policy om förbud av alla religiösa symboler, i praktiken riktar sig till ett fåtal personer med en viss religion. Den neutrala policyn om symbolförbud kan därför anses subjektiv och därmed betraktas som indirekt diskriminering i sig.

Det skulle kunna hävdas att ett förbud mot användning av den muslimska sjalen tvärtom är ett skydd mot könsdiskriminering då sjalen i många fall kan ses som ett uttryck för kvinnoförtryck. Och andra sidan så är inte religiösa huvudbonader begränsade bara till det kvinnliga könet utan män kan till exempel bära turban eller hätta av religiösa skäl. Skillnaden är dock att många muslimska grupper menar att sjalen i realiteten är en uppmaning som kommer från män, inte religionen. Detta väcker frågan hos oss: är sjalen en del av en patriarkalisk struktur snarare än ett religiöst påbud? Eftersom det är allmänt vedertaget i rättspraxis att slöja är en religiös symbol, så har vi också utgått från det i vår uppsats. Det är dock i vår mening väsentligt att nämna att det som rättsvärlden idag ofta omnämner som religionsfrihet i andra diskussioner behandlas som kvinnoförtryck.

Det skulle kunna finnas en risk i att se slöjan som ett förtryck och därmed förbjuda denna religiösa symbol som en följd av det. Att på detta vis stänga ute en grupp av kvinnor från arbetsmarknaden skulle snarare ge en motsatt effekt, det vill säga, skapa ojämlikhet och bidra till ett polariserat samhälle. Redan som det är nu så slår neutralitetsprincipen fel mot just de muslimska kvinnorna eftersom de är överrepresenterade när det kommer till att använda

religiösa huvudbonader i Sverige. Med avstamp i detta borde arbetsplatser, i vår mening, överväga att avstå från att förbjuda religiösa symboler då en sådan policy kan slå fel ur ett könsperspektiv, religionsperspektiv och bidra till utanförskap.

Abstract

The aim of this essay is to investigate the extent to which employers can decide what employees wear at work before restricting the employee's right not to be discriminated. The main focus lies in figuring out what the term managerial prerogative entails when it comes to the employee's appearance at work including the juridical limitations in this question. One angle of the matter is considering how demands from the employer when it comes to dress code requirements and other appearance at work can be viewed in a gender perspective and a discussion is held about whether or not unequal requirements for men and women imply gender discrimination.

In order to reach a conclusion the applicable law has been summarized by examining the traditional source of law like statutory law, preparatory law, doctrine, general custom and case law both from national and international courts. After studying the applicable law the conclusion can be made that the motive behind the employers dress code is of high importance when deciding whether or not the regulation falls within the managerial prerogative or not. Also the conclusion is made that different demands of appearance for men and women can be made without conflicting with discrimination law as long as the employer has a justified purpose. One main instrument in the assessment is to make a proportionality balance between the employers legitimate aim of the rule and the employees personal purpose not to follow the dress-policy.

Keywords: *discrimination, managerial prerogative, uniform, dress code, religious symbols*

Källförteckning

Offentligt tryck

Sverige:

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

SOU 2006:22. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning Del 1.*

Europeiska Unionen:

Europeiska Unionens Stadga om de grundläggande rättigheterna (2010/C 83/02).

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

Europarådet

En handbok i europeisk diskrimineringsrätt, Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, 2010. Europarådet, 2010.

Europeiska konventionen 1950 om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, Rom, 4.XI.1950.

Litteratur

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

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

Fransson, Susanne och Norberg, Per, *Att förstå lagstiftning om diskriminering och mänskliga rättigheter*, Stockholm: Premiss, 2017.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen En kommentar*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2010.

Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*. 3:e upplagan, Lund: Studentlitteratur, 2016.

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2:a upplagan, Stockholm: Norstedts juridik, 2011.

Korling, Fredric, och Zamboni, Mauro, *Juridisk Metodlära*, Lund: Studentlitteratur, 2013.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, Uppsala: Lustus, 2016.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk Metod*, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik, 2010.

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2006.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5:e upplagan, Stockholm: Norstedts Juridik, 2017.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Stockholm: Norstedts Juridik, 2015.

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

Tidsskrifter

Fransson, Susanne. Tre domar – en studie av begränsningen av kvinnors rätt att manifestera sin religion i arbetslivet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 24, nr 1-2, 2018.

Jareborg, Nils, *Rättsdogmatik som vetenskap*, Stockholm: Svensk Juristtidning, 2004.

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

Örnerborg, Elisabet. Skägget satte stopp för jobbet. *Lag & Avtal*. 2011.

<https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/skagget-satte-stopp-for-jobbet-6554201> (Hämtad 2018-12-19).

Rättsfallsförteckning

Sverige:

Stockholms tingsrätt dom 2016-11-16 mål nr T 3905-15.

Arbetsdomstolen 11/1986 & Stockholms tingsrätt 1987, DT 536/87, T 3-107-86, den 11 juni 1987.

Arbetsdomstolens dom 1978-06-14 målnummer A-35-1978.

Arbetsdomstolens dom nr 92 1977-05-25 mål nr A-152-1976.

Arbetsdomstolen dom 87/2005, målnummer A-192-2003.

Arbetsdomstolen dom 2017-12-20, mål A-163-2016.

Arbetsdomstolen 2017-12-20 mål nr A-163-2016.

Europeiska Unionens domstol:

Domstolens dom 14 mars 2017, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijking mot G4S Secure Solutions NV, C-157-15.

Domstolens dom 14 mars 2017, Asma Bougnaoui, Association de defense des droits de l'homme (ADDH) mot Micropole Univers SA, C-188/15.

Domstolens dom 18 oktober 2017, Ypourgos Paideias kai Thriskevmaton mot Maria-Eleni Kalliri, C-209/16.

Domstolens dom 30 april 1996 , P mot S och Cornwall County Council, C-13/94.

Europadomstolen:

Eweida m fl. mot Storbritannien mål 48420/10, 59842/10, 51671/10, 36516/10, beslut 15 januari 2013.

Övriga källor

Axelsson, Jenny promemoria, *Klädkod på jobbet?* 2018-09-10.

Westerlund, Cecilia promemoria, *Hur får man se ut på jobbet?* 2018-10-09.

Internetkällor

Marzocchi, Ottavio, *Skyddet för de grundläggande rättigheterna i EU*, Faktablad om Europeiska unionen, Europaparlamentet, 2018.

<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/146/stadgan-om-de-grundlaggande-rattighetera> (Hämtad 2018-11-14).

Diskrimineringsombudsmannen. *Könsidentitet och könsuttryck som diskrimineringsgrund*. 2018.

<http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/konsidentitet-och-konuttryck-som-diskrimineringsgrund/> (Hämtad 2018-11-04).

Bilaga 1

10.1. Uniform Regulations

While wearing your XXX Airlines uniform always remember that you are representing XXX Airlines, both in and out of uniform.

You always have to act in a professional manner, you represent XXX Airlines for our passengers, colleagues and business partners around the world.

Please observe the following:

- Avoid loud and boisterous conversations with colleagues and other representatives from XXX Airlines.
- Do not talk about XXX internal affairs.
- When night-stopping in a hotel, even though you may be off duty, you are still a crewmember of □ XXX Airlines and should have respect for your surroundings.
- Please remember that certain hotels have their own dress code that should be observed and that it is your responsibility to ensure that you are aware of and abide the customs of the country you are in.

You are not allowed to:

- Drink alcohol, except in accordance with given rules.
- Use “snus” and chewing gum in front of passengers
- Speak out for the press; always refer to the Captain or the SCCM. If you should be asked to participate in an interview for a magazine, newspaper, TV or radio station, you must ask for permission from XXX Airlines.

10.2. You and Your Uniform

Your uniform shows that you are an employee of XXX Airlines. In uniform you are easily recognised by our passengers. When worn properly, your uniform gives a professional air and image. You are not allowed to make any changes to the uniform, except after approval from your RM

You must follow the below uniform regulations.

1. Your uniform should always be worn as a complete set and may under no circumstances be worn off duty or combined with private clothing. The only exception is that your shawl, scarf, gloves, overcoat, night-bag and handbag may be

worn with your normal clothing while at or while being transported to and from another destination.

2. Always make sure that your uniform is in good shape, it should always be clean and well pressed and shoes should be polished.
3. Female cabin crew member must wear a skirt/dress that ends mid knee.
4. SCCM must decide if the entire cabin crew shall wear jacket or not during boarding/disembarkation.
5. During passive transport that does not require uniform, always wear representative private clothing.
6. Your hair should always be clean and well trimmed. Unkempt, imaginatively coloured hair and improper hairstyles are not acceptable. A well-trimmed beard and/or moustache is acceptable for male cabin crew member. Female's hair that touch the shoulders should be tied back or worn up. Always use discreet hair bands etc. No hair cosmetics in bright colours is allowed.
7. Female CCM should wear tasteful yet discreet make-up. Make-up on male cabin crew member is not allowed.
8. Jewellery is allowed only to a limited degree. Wrist watch is mandatory.
9. Visible Body-Piercing, nail and tooth jewellery must be approved by your RM.
10. Tattoos must be covered – primarily by uniform item. Arms must be covered by long sleeves where possible and legs by dark stockings, provided they cover the tattoo totally, otherwise by long trousers. Scarf can cover neck. If it is impossible to cover the tattoo, Regional Managers must be contacted in order to approve the tattoo.
11. ID Cards, in company band only, may not be worn in front of the passengers when airborne.
12. Socks/stockings should be purchased at CCM's own expense. Women should wear beige or navy/black stockings; men should wear plain navy or black socks.
13. The shoes/boots you wear should be purchased at your own expense and should be navy or black without any kind of decoration.
14. Suitcases, suit dresses and extra bags should be navy, grey or black. Name badge to be worn when working on board.

See also 10.4 Guidelines.

10.4. General Guidelines for use

Overcoat - Should always be buttoned

Jacket Skirt/trousers/dress - Should always be buttoned

Female trousers - Should always be pressed

Shirts - Should always be pressed.

Apron Cardigan - Should always be ironed.

Male shirt must always be worn with tie

Scarf big - Should always be ironed

Shawl - May not be worn in combination with apron in front of passengers. May be used in between drink/meal service

Gloves - Should not be worn during drink/meal service. Small is ok. May only be worn during duty, autumn/ winter

Hand bag - May only be worn during duty

Overnight bag - May only be worn during duty

Tie pin - May only be worn during duty

Shoes/Boots - Should always be used. Dark blue or black, plain and no decoration

Nylons female - Beige or navy/black, plain and no decoration.

Socks male - Plain navy or black

Name badge - Should be worn when working on board. Female on the apron LH side. Male on the shirt's pocket-flap or just above the pocket LH side or on the Waistcoat