



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Giovanni Rojas

Rätten att inte diskrimineras i arbetslivet  
på grund av religion eller övertygelse

- En analys av EG-rättens arbetslivsdirektiv och lagen om åtgärder mot  
etnisk diskriminering -

Examensarbete  
20 poäng

Handledare  
Ann Numhauser Henning

Arbetsrätt

Termin 9

# Innehåll

<b>FÖRORD</b>	<b>4</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>5</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>7</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>8</b>
<b>1 EG-RÄTTEN OCH FÖRBUD MOT DISKRIMINERING I ARBETSLIVET</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Bakgrund</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet</b>	<b>12</b>
2.2.1 Begreppet diskriminering	12
2.2.2 Tillämpningsområde	13
2.2.3 Undantag	13
2.2.4 Positiv särbehandling	14
2.2.5 Bevisbördan	15
<b>1 SVERIGE OCH KAMPEN MOT ETNISK DISKRIMINERING</b>	<b>16</b>
<b>3.1 Internationella åtaganden</b>	<b>16</b>
<b>3.2 Grundlagen</b>	<b>17</b>
<b>3.3 Andra lagar och seder som förbjuder diskriminering</b>	<b>18</b>
<b>3.4 Lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet</b>	<b>18</b>
<b>4 LAGEN OM ÅTGÄRDER MOT ETNISK DISKRIMINERING I ARBETSLIVET</b>	<b>20</b>
<b>4.0 Etnisk tillhörighet</b>	<b>21</b>
<b>4.2 Diskriminering</b>	<b>22</b>
4.2.1 Direkt diskriminering	22
4.2.2 Indirekt diskriminering	24
4.2.3 Jämförelse med EG-rätten	25
<b>4.3 Bevisbördan</b>	<b>29</b>
4.3.1 Jämförelse med EG-rätten	31
<b>4.4 Trakasserier</b>	<b>31</b>
4.4.1 Jämförelse med EG-rätten	33
<b>4.5 När gäller förbuden?</b>	<b>33</b>

4.5.1	Behandlingen under ett anställningsförfarande.	33
4.5.2	Behandlingen i ett bestående anställningsförhållande	36
4.5.2.1	God sed och LAS	38
4.5.4	Jämförelse med EG-rätten	39
<b>4.6</b>	<b>Positiv särbehandling</b>	<b>41</b>
4.6.1	Jämförelse med EG-rätten	42
<b>5</b>	<b>RELIGION, ÖVERTYGELSE OCH TROSBEKÄNNELSE</b>	<b>43</b>
<b>5.1</b>	<b>Religion</b>	<b>43</b>
5.1.1	Begreppet religion i USA	45
5.0.0.0	Praxis	46
<b>5.2</b>	<b>Övertygelse</b>	<b>48</b>
5.2.1	Europadomstolens praxis	49
<b>5.3</b>	<b>Trosbekännelse</b>	<b>52</b>
<b>6</b>	<b>SAMMANFATTANDE ANALYS</b>	<b>55</b>
	<b>BILAGA A</b>	<b>60</b>
	<b>LITTERATUR- OCH KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>61</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>63</b>

# Förord

1984 fick jag tillsammans med min far möjligheten att komma till Sverige och ta del av de vackra småländska skogarna. Jag fick även ta del av ett nytt språk, nya seder och nya skolkamrater. Jag kände mig välkommen i detta nya land där ingen behandlade mig annorlunda på grund av att jag hade en annan hudfärg eller för att jag hade tagit med mig seder från en annan del av världen. Min barndom präglades av likhet och solidaritet.

Som tonåring fick jag se ett Sverige där främlingsfientliga partier fick vara med och bestämma i Riksdagen. Jag fick se ett Sverige där folk utan hår och stora svarta kängor ville att personer som jag inte längre skulle ta del av de vackra småländska skogarna. Min protest mot denna utveckling gestaltade sig genom musiken. Liksom Victor Jara sjöng mot orättvisorna i Chile och Silvio Rodriguez sjöng mot orättvisorna i El Salvador och Nicaragua ville jag sjunga mot orättvisorna i Sverige. Men jag sjöng inga protestsånger som de stora trubadurerna gjorde i Latinamerika, jag sjöng glädjesånger riktade mot det svenska folkets hjärta.

Snart insåg jag att den stora kampen inte är mot de som med ord uttrycker sin främlingsfientlighet eller de som ritar hakkors på busshållplatserna. Den stora kampen är mot de aktörer som har makten att diskriminera, de som har möjligheten att bestämma om du är tillräckligt svensk för att kunna erhålla det lediga jobbet. Samtidigt insåg jag att livet är en evig kamp, som kräver ständigt flera verktyg för att man skall kunna klara sig i det. Mitt musikaliska verktyg var för mig inte längre tillräckligt för denna kamp. Under gymnasietiden bestämde jag mig därför att jag skulle studera juridik. Detta skulle utgöra mitt nya verktyg.

Rätten till ett arbete är en mycket central del av livet. Att inte få tillgång till ett arbete på grund av negativ särbehandling är något som inte är acceptabelt i ett demokratiskt samhälle. Att ha skrivit examensarbetet om diskriminering i arbetslivet är för mig ett naturligt val. Att jag valde att skriva om diskriminering p g a religion eller övertygelse var framförallt för att jag ville undersöka begreppens innebörd men samtidigt för att gräva djupare i utformningen av antidiskrimineringslagstiftningen.

Denna uppsats och hela den tuffa vägen genom juridikstudierna hade inte varit möjlig utan stöd från min familj och mina vänner. Jag vill först och främst ge ett stort tack till min far, Víctor Rojas som fick mig att inse att jag kunde mer än vad jag trodde och som gav mig sitt stöd när jag som mest behövde det. Jag vill också tacka mina farbröder, Mario och Jairo som hjälpt mig mot de hittills svåra perioderna i livet och som lärt mig konsten att kommunicera genom musiken. Jag vill även tacka min familj och alla mina vänner i Colombia och Sverige.

# Sammanfattning

Sedan vi gick med i den Europeiska unionen har vi en skyldighet att implementera de direktiv som antas av gemenskapens Råd. I november år 2000 antogs Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) som i huvudsak skall vara implementerat senast den 2 december 2003. Direktivet innehåller bland annat ett förbud mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse i arbetslivet. Religiös diskriminering i Sverige motverkas främst genom lag (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering (lagen om etnisk diskriminering). Där används dock inte begreppen religion och övertygelse utan begreppet trosbekännelse. I Sverige förknippar man starkt trosbekännelse med ras, hudfärg och etnisk ursprung, till skillnad från begreppet religion och övertygelse i arbetslivsdirektivet.

Arbetslivsdirektivet och lagen om etnisk diskriminering harmoniserar i stort sett med varandra vad gäller utformningen av diskrimineringsförbudet. Skälen till detta är framförallt att både arbetslivsdirektivet och lagen mot etnisk diskriminering är utformade efter likabehandlingsprincipen såsom den kommer till uttryck i Rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (likabehandlingsdirektivet) och Rådets direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (bevisbördedirektivet).

Det finns dock vissa inslag i den svenska rätten som inte överensstämmer med arbetslivsdirektivet. Det är främst den smala definitionen av det svenska arbetstagarbegreppet. Arbetstagarbegreppet i arbetslivsdirektivet täcker även oberoende yrkesutövare som inte är arbetstagare i traditionell mening. Även när det gäller undantag mot diskrimineringsförbudet är läget inte helt klart. Man har i den svenska lagstiftningen inte undantagit de yrkeskrav som ställs av religiösa organisationer. Det finns dock möjligheter att tolka in dessa i de undantag som medges vid indirekt diskriminering i lagen om etnisk diskriminering.

Som tidigare påpekats används det helt olika begrepp för att bekämpa religiös diskriminering dels i arbetslivsdirektivet, dels i lagen om etnisk diskriminering. Intressant är vad som menas med *religion eller övertygelse* och vad som menas *trosvbekännelse* och om det sistnämnda begreppet täcker de förstnämnda två. Om religion och övertygelse har en vidare innebörd än trosbekännelse innebär det att den svenska lagstiftningen bör ändras. I förarbetena och med hjälp av en teleologisk tolkning kan man dock intolka ett skydd både för religioner och religiösa övertygelser i begreppen vilket innebär att lagen om etnisk diskriminering har en likalydande diskrimineringsgrund som arbetslivsdirektivet. I och med att i lagen om

åtgärder mot etnisk diskriminering begreppet trosbekännelse är förknippat med etnicitet undanröjer denna konstruktion till viss del diskrimineringslagstiftningens normbildande funktion; den politiska viljan och markeringen att religiös diskriminering inte är acceptabelt i ett demokratiskt samhälle framkommer inte lika tydligt i lagen om etnisk diskriminering.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AU	Arbetsmarknadsutskottet
BrB	Brottsbalken (1962:700)
Dir.	Regeringens direktiv
ECR	European Court Reports
EU	Europeiska Unionen
FN	Förenta Nationerna
ICCPR	International convention of civil and political rights
ILO	International Labour Organization
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
prop.	Proposition
RRA	Race Relations Act 1976
red.	Redaktör
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1 Inledning

Att få tillgång till ett arbete är för många en dröm. En dröm som kanske aldrig uppfylls, som aldrig blir verklighet. Orsakerna till denna mörka bild kan vara många, men en av de mest centrala är diskrimineringen; den negativa särbehandlingen av den som inte klär sig som alla andra, inte pratar som alla andra eller inte ber som alla andra. Den vars seder och bruk inte passar i de rådande samhällsstrukturerna.

Detta fenomen har sedan länge varit föremål för debatt men det är inte förrän på senare år man tagit i hårdhandskarna för att motarbeta denna inhumana behandling av personer med bl.a. annan religion eller övertygelse. Lagstiftning förekommer numera både på nationell- och gemenskapsnivå.

Den 23 november år 2000 trädde Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet) i kraft. Den innehåller bl.a. ett förbud mot diskriminering p g a *religion eller övertygelse*. Direktivet skall, i de delar som här är aktuella, vara implementerat hos medlemsstaterna senast den 2 december år 2003. Harmoniserar den svenska lagen med det antagna direktivet? Har vi i förhållande till direktivet en tillfredsställande lagstiftning mot diskriminering på grund av religion eller övertygelse i Sverige? Vad är egentligen religion och övertygelse?

Den svenska lagen innehåller ett flertal regler som motverkar diskriminering i arbetslivet. Här aktualiseras främst lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering som trädde i kraft den 1 maj 1999. Lagen förbjuder diskriminering av personer med viss etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet menas någon som tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller *trosbekännelse*. Vad är trosbekännelse? Är trosbekännelse detsamma som *religion eller övertygelse*?

Syftet med uppsatsen är få en större inblick i vilka lagar som har motarbetat och motarbetar diskriminering i Sverige på religiösa grunder, se på vilka krav arbetslivsdirektivet ställer på medlemsstaterna för att motarbeta diskriminering i arbetslivet på religiösa grunder, samt till sist utröna vad som dels menas dels med de i sammanhanget förekommande begreppen religion och övertygelse och trosbekännelse.

Som första del i uppsatsen kommer en överblick av de krav som arbetslivsdirektivet ställer att ges. Sedan redogörs för hur diskrimineringslagstiftningen ser ut i Sverige och i anslutningen till den görs en jämförelse med arbetslivsdirektivet och EG-rätten. Tonvikten kommer att



läggas på *begreppet* diskriminering, undantagen, bevisbördan, trakasserier, tillämpningsområdet och positiv särbehandling.

Som andra del i uppsatsen kommer en analys att göras till själva begreppen *religion* eller *övertygelse* som används i arbetslivsdirektivet samt begreppet *trosbekännelse* i lagen om etnisk diskriminering. Tills sist görs ett försök till analys av om dessa begrepp har samma innebörd och om i så fall den svenska lagen harmoniserar med de krav som arbetslivsdirektivet ställer.

Då det för närvarande inte finns praxis som ger en klar definition på vad religion eller övertygelse är kommer ledning att tas fram i den definition som finns i amerikansk praxis. Poängen med detta är lyfta fram de problem och frågeställningar som kan uppstå när man ger definition åt begrepp som religion och övertygelse. Inte för att föreslå att den definitionen även bör gälla här i Sverige och Europa. Vägledning kommer även att sökas i den praxis som utvecklats av Europadomstolen. Europeiska gemenskapen har som bekant betonat vikten av att följa Europeiska konventionen angående skydd för mänskliga rättigheterna och de grundläggande rättigheterna samt den praxis som utvecklats av Europadomstolen.

## 2 EG-rätten och förbud mot diskriminering i arbetslivet

Inspirationen för denna uppsats är Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (arbetslivsdirektivet). Därför är det lämpligt att först redogöra för arbetslivsdirektivet som bl.a. innehåller ett förbud mot diskriminering p g a religion och övertygelse. Direktivet skall vara implementerat i medlemsländerna rättssystem senast den 2 december år 2003.<sup>1</sup>

Först kommer en kort bakgrund om EG-rätten och diskrimineringslagstiftningen att göras. Sedan redovisas för innehållet i arbetslivsdirektivet med tonvikt på de artiklar som behandlar diskriminering p g a religion eller övertygelse. I anslutning till de redovisade, relevanta artiklarna kommer en jämförelse att göras med den praxis som utvecklats inom jämställdhetsområdet. Anledningen till detta är dels att praxis saknas vad gäller tillämpningen av arbetslivsdirektivet (av logiska skäl), dels att utformningen av arbetslivsdirektivet till stor del är inspirerad av Rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling mellan kvinnor och män. (*likabehandlingsdirektivet*) och Rådets direktiv 79/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering (*bevisbördedirektivet*.)

### 2.1 Bakgrund

1989 års stadga om arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter utgör en markering när det gäller EG: s strävan efter en social dimension. I stadgan togs upp frågor bl.a. om äldre, handikappade och likabehandling mellan kvinnor och män. Där beaktades dock inte diskriminering p g a religion eller övertygelse.<sup>2</sup> Stadgan blev ingen bindande rättsakt utan mer en politisk viljeförklaring med moraliska förpliktelser.<sup>3</sup>

I december 1991 vid toppmötet i Maastricht försökte man få in en social dimension i det nya fördraget. Den sociala dimensionen fick emellertid stryka på foten för den politiska och ekonomiska sammanhållningen. Man kom dock överens att upprätta ett mellanstatligt avtal om socialpolitik; ”det sociala protokollet”. Endast Storbritannien avstod från samarbetet. Medlemsländerna förpliktades att sträva efter full sysselsättning och social

---

<sup>1</sup> Se artikel 18 i direktivet

<sup>2</sup> 1989 Sociala staga

<sup>3</sup> Nyström, 1999 s.76

solidaritet.<sup>4</sup> Avtalet innebar även en utvidgad lagstiftningskompetens vad gäller det sociala och marknadsområdet.<sup>5</sup>

Inte förrän tillkomsten av Amsterdamfördraget 1997 markerade man tydligt viljan att bekämpa diskriminering. Artikel 13 i det nya EG –fördraget stipulerar att ”utan att det påverkar tillämpningen av de övriga bestämmelserna i detta fördrag och inom ramen för de befogenheter som fördraget ger gemenskapen, kan rådet genom enhälligt beslut på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etnisk ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.”

Det fanns dock långt innan denna positiva utveckling ett rättsfall av stor betydelse för fortskridandet av kampen mot religiös diskriminering. I målet *130/75 Prais mot europeiska gemenskapen råd*<sup>6</sup>, hade Vivien Prais anmält till berörd myndighet att hon inte kunde närvara vid utförandet av ett test då datumet för testet hamnade under den judiska *shavout* (judarnas pingsthögtid). Under denna tid är det enligt judendomen förbjudet att både resa eller skriva. Hon frågade rådet om hon då kunde utföra denna test under ett annat datum vilket hon nekades. Prais menade att ett sådant förbud stred mot EG-rätten och de grundläggande mänskliga rättigheterna men även mot artikel 9 i europakonventionen.<sup>7</sup> Domstolen ansåg att ett Rådet i princip hade skyldigheten att anordna testet vid en annan tidpunkt som inte kom i konflikt med religiösa krav. Denna skyldighet uppstod dock om Rådet förvarnats i god tid, vilket det inte hade gjorts.<sup>8</sup>

1998 lade kommissionen fram ett förslag<sup>9</sup> till Europaparlamentets och rådets förordning om ändring av rådets förordning (EEG) nr 1612/68 för fri rörlighet inom gemenskapen för arbetstagare. Man ville bl. a lägga till en artikel 1a som förbjöd all diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. I november 1999 lades ytterligare ett förslag fram som innebar att man skulle skapa ett ramdirektiv för likabehandling. I det skulle man förbjuda diskriminering på grund av ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.<sup>10</sup> Mot bakgrund

---

<sup>4</sup> Nyström, 1999 s.76. Jfr även art 2 EG fördraget.

<sup>5</sup> A.a. s.77

<sup>6</sup> 130/75, Prais mot Europeiska Gemenskapens råd, ECR 1976, s.1589

<sup>7</sup> Punkt 7 och 8

<sup>8</sup> Punkt 19

<sup>9</sup> KOM (1998) 394 slutlig

<sup>10</sup> KOM (1999) 565 slutlig. Kommissionen lade sedan ett förslag där man skapade ett speciellt direktiv om likabehandling av enskilda personer oavsett ras eller etnisk ursprung KOM (1999) 566 slutlig. Detta innebar att dessa två diskrimineringsgrunder blev överflödiga i den arbetslivsdirektivet vilket Europaparlamentet senare påtalade.

av Praisfallet ville man fastställa att rätten att inte bli diskriminerad p g a religion är en grundläggande rättighet som skall skyddas i gemenskapsrätten.<sup>11</sup> Det finns också en uttryckt oro när det gäller sysselsättning av kvinnor, att de är överrepresenterade bland de arbetslösa tillhörande etniska och religiösa minoriteter.<sup>12</sup> I Motiveringen angav Europaparlamentet att de är viktig att man skyddar alla dessa som anges i artikel 13 i fördraget; bl.a. människor som tillhör religiösa samfund.<sup>13</sup>

Man har också på senare tid antagit Europeiska unionens stadga för skydd för de grundläggande rättigheterna.<sup>14</sup> Denna är ett tecken på att man inom unionen understryker respekten för de mänskliga rättigheterna. I stadgans artikel 10 skyddas den fria religionsutövningen och rätten att byta eller utöva sin religion eller övertygelse. Artikel 20 och 21 anger att alla är lika inför lagen och att all diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall vara förbjuden.

## **2.2 Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet**

Arbetslivsdirektivets inspirationskällor är FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, samt ILO:s konvention nr 111 som förbjuder diskriminering i arbetslivet.<sup>15</sup> Dess likabehandlingsprincip har hämtats speciellt från rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling mellan kvinnor och män (likabehandlingsdirektivet).

### **2.2.1 Begreppet diskriminering**

Det får inte förekomma vare sig direkt eller indirekt diskriminering p g a religion eller övertygelse. Med direkt diskriminering menas när någon behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Med indirekt diskriminering anses, när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart

---

<sup>11</sup> A.a avd 2.

<sup>12</sup> A.a 3.1.2.

<sup>13</sup> A5-0264/2000, s.43

<sup>14</sup> 2000/C 364/01

<sup>15</sup> Preambeln punkt 4

neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse.<sup>16</sup> Man fäster inget avseende vid diskrimineringens subjektiva sida.<sup>17</sup> Endast en objektiv bedömning görs. Trakasserier anses utgöra en sådan slags diskriminering. Själva begreppet trakasserier får lämnas åt nationell lagstiftning och rättstillämpning för definition.<sup>18</sup>

Direktivet skall dock inte påverka de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter.

### **2.2.2 Tillämpningsområde**

Direktivet gäller a) både i den offentliga och den privata sektorn och täcker villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egen företagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran. b) Tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik. c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner. d) Medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.<sup>19</sup>

I sammanhanget är det även viktigt att påpeka att i artikel 30 i stadgan om de grundläggande rättigheterna är uppsägning utan saklig grund förbjuden. Artikel 31:1 stipulerar också att varje arbetstagar har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.

### **2.2.3 Undantag**

Det finns i arbetslivsdirektivet flera stycken undantag. Det första gäller vid indirekt diskriminering och medges om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.<sup>20</sup>

Ett annat viktigt undantag som både gäller direkt och indirekt diskriminering är de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens

---

<sup>16</sup> Artikel 2

<sup>17</sup> Se bl.a. Prop 1997/98:177 s.17

<sup>18</sup> Artikel 2.3

<sup>19</sup> Artikel 3

<sup>20</sup> Artikel 2.2 b (i)

bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter.<sup>21</sup>

Ett tredje undantag som också gäller både direkt och indirekt diskriminering är de s k yrkeskraven. Ett visst villkor skall inte utgöra diskriminering i direktivets mening om denna egenskap utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att målet är legitimt och kravet proportionerligt<sup>22</sup> eller i fråga om yrkesmässig verksamhet inom kyrkliga och andra offentliga eller enskilda organisationer, vilkas etiska grundsyn grundar sig på religion eller övertygelse och som, på grund av verksamhetens art eller det sammanhang i vilket den utövas, utgör ett verkligt, legitimt och berättigat yrkeskrav med hänsyn till organisationens etiska grundsyn.<sup>23</sup>

#### **2.2.4 Positiv särbehandling**

När det gäller positiv särbehandling och särskilda åtgärder finns det en möjlighet till sådan för att säkerställa full jämlikhet i arbetslivet och förhindra att personer missgynnas eller för att kompensera ett sådant missgynnande.<sup>24</sup> Jämställdhet enbart i rättsligt hänseende leder inte med nödvändighet till att man når målen för bekämpning av diskriminering. Tre olika sätt kan i princip förekomma: de drabbade får hjälp att hävda sina rättigheter hos speciellt inrättade institutioner, genom kvotering, eller genom företräde vid lika meriter.<sup>25</sup>

Inom praxis rörande jämställdhet finns det vägledning. I fallet *Badeck*<sup>26</sup> ansåg EG-domstolen att positiv särbehandling var förenligt med EG-rätten under vissa villkor. För det första är den förenlig med EG-rätten om den inte automatiskt och ovillkorligt ger företräde åt kvinnor som har meriter som är likvärdiga med deras manliga konkurrenters och om det görs en objektiv bedömning av ansökningarna med beaktande av samtliga sökandes personliga förhållanden.<sup>27</sup> Dessa villkor är att den icke får vara automatisk och ovillkorligt ge företräde åt kvinnor som har likvärdiga meriter med deras manliga konkurrent. Den positiva särbehandlingen är emellertid ett undantag från jämlikhetsprincipen och skall därför tolkas snävt.<sup>28</sup> Positiv

---

<sup>21</sup> Artikel 2.5. Jmfr FN konventionen ICCPR artikel 19:3 och Europakonventionen artikel 9:2.

<sup>22</sup> Se artikel 4:1

<sup>23</sup> Se artikel 4:2

<sup>24</sup> Se Artikel 7

<sup>25</sup> A5-0264/2000 s.45

<sup>26</sup> C-158/97 Georg Badeck m. fl. mot Hessische Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen [2000] s.I-1875

<sup>27</sup> A.a punkt 23

<sup>28</sup> KOM (1999) 565 slutlig s.11

särbehandling skall tolkas i enlighet med andan i artikel 141.4 i Amsterdamfördraget.<sup>29</sup>

### 2.2.5 Bevisbördan

Vad gäller bevisbördan skall käranden först påvisa att det finns anledning att anta att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Sedan skall svaranden bevisa att något brott mot principen om likabehandling inte förekommit. Ordalydelsen i artikeln grundas på bevisördedirektivet 97/80/EG. Formuleringen överensstämmer även med EG-domstolens praxis.<sup>30</sup>

Intressant är hur bevisbördan ser ut vid *indirekt diskriminering*. I likabehandlingsdirektivet finns det ingen definition på vare sig direkt eller indirekt diskriminering. Definition kan man å andra sidan hitta i bevisördedirektivets art. 2 p.2:

*”Enligt den princip om likabehandling som anges i punkt 1 föreligger indirekt diskriminering när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämplig(t) och nödvändig(t) och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.”*

I praxis har man ställt krav på statistisk bevisning.<sup>31</sup> I målet *Bilka-Kaufhaus* uppställdes ett krav att för att presumtion om indirekt diskriminering skall uppstå måste käranden visa att betydligt fler kvinnor än män missgynnas av en till synes könsneutral bestämmelse.<sup>32</sup> Detta krav när det gäller religion eller övertygelse i arbetslivsdirektivet undviks genom formuleringen ”särskilt missgynnar”<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> ” I syfte och att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären”

<sup>30</sup> Jfr mål C-109/88, *Danfoss* [1989] ECR s. 3199, punkt 16 , mål C-127/92 *Enderby mot Frenchay Healt Authority*, ECR [1993], s. I-5535, pukterna 13 och 14 samt mål C-400/93. *Royal Copenhagen*, ECR [1995], s.I1275, punkt 24.

<sup>31</sup> Se Mål 96/80, *Jenkins mot Kingsgate Ltd*, [1981] ECR s.911 och mål 170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz*, [1986] ECR s.1607.

<sup>32</sup> Numhauser-Henning, 2000 s.99

<sup>33</sup> Se Hepple/ Choudhury, 2001 s.39 och KOM (2000) 596 p 4.2

### 3 Sverige och kampen mot etnisk diskriminering

I följande kapitel kommer en redogörelse att göras för de lagar som på ett eller annat sätt förbjuder diskriminering p g a trosbekännelse eller skyddar religionsutövningen i Sverige. I dessa ingår de internationella förpliktelser Sverige har ingått, grundlagen och lagen om anställningsskydd. Till sist redogörs mer djupgående om lagen om etnisk diskriminering. En jämförelse med EG-rätten kommer att göras i anslutning till de redogjorda inslagen i lagen om etnisk diskriminering.

#### 3.1 Internationella åtaganden

Utgångspunkten när det gäller Sveriges internationella åtaganden är FN:s internationella deklaration om de mänskliga rättigheterna (1948). Trots att den inte är bindande är den en viktig akt som ligger till grund för de konventioner som tillkommit för skydd för bl.a. religionsfriheten.<sup>34</sup>

1962 ratificerade Sverige ILO-konventionen 111 (1959). Den förbinder de ratificerande staterna att utforma och tillämpa en nationell politik som avskaffar all form av diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning. Där ingår diskriminering p g a religion eller tro.<sup>35</sup>

1971 ratificerade Sverige FN:s konvention angående rasdiskriminering. I denna har Sverige förbundit sig att förbjuda och avskaffa rasdiskriminering i alla dess former och tillförsäkra envar, utan åtskillnad grundad på ras, hudfärg, eller nationellt eller etniskt ursprung, likhet inför lagen...”<sup>36</sup> Denna konventionen är inte direkt tillämplig vad gäller trosbekännelse men är viktig att nämna då den ligger till grund för lagstiftningen mot etnisk diskriminering i Sverige samt att diskrimineringsgrunderna i konventionen inte är helt lätta att urskilja från trosbekännelse (se kapitel 6)

Ytterligare två FN-konventioner har ratificerats, 1971; FN-konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och FN-konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (ICCPR). Den förstnämnda innehåller få konkreta förpliktelser. Den har mer karaktär av uppsatta mål. Det finns i konventionen ett diskrimineringsförbud som skyddar personer med viss religion.<sup>37</sup> I den sistnämnda konventionen (ICCPR) skyddas religionsfriheten i artikel 18. Artikel 26 stipulerar även att alla är lika inför lagen och lagen skall förbjuda all åtskillnad p g a bland annat religion.

---

<sup>34</sup> Se artikel 18

<sup>35</sup> Artikel 1

<sup>36</sup> Artikel 5

<sup>37</sup> Art 2.2



Till sist har Sverige även ratificerat Europarådets konvention om de mänskliga rättigheterna som även skyddar mot diskriminering p g a religion.

### 3.2 Grundlagen

Enligt RF 1:2 § skall den offentliga makten utövas med respekt för alla människor lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. Vidare, i RF 1:2 stycket 4, bör etniska, språkliga och religiösa minoriteters möjligheter att behålla och utveckla ett eget kultur- och samfundsliv främjas.

I en ganska färsk utredning föreslog man - för att stärka skyddet för utsatta grupper - en ändring av RF 1:2 §. I förslaget anger man att man bör tillägga en ny föreskrift som stipulerar de allmänna skall ”verka för att alla människor skall kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället samt att det allmänna skall motverka diskriminering p g a av kön, hudfärg, nationellt eller etnisk ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person”.<sup>38</sup> Det har ännu inte tillkommit någon proposition.

I RF 2:1§ punkt 6 anges att varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad religionsfrihet. Detta innebär att man har frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion. Denna frihet får begränsas endast för att tillgodose ändamål som är godtagbart i ett demokratiskt samhälle. Begränsningen får ej göras enbart på grund av...religiös...eller annan åskådning (RF 2:12) .

RF 2:15 stipulerar att lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg, eller etnisk ursprung tillhör minoritet. Observera dock att ingen religiös sådan skyddas.

En annan viktig bestämmelse är RF 1:9 § som förpliktar domstolar samt andra förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör sina uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet. Beslut från den offentliga arbetsgivaren får alltså inte vara godtyckliga och särbehandling får inte ske utan stöd i lag.<sup>39</sup>

Den grundlag som direkt förbjuder diskriminering i arbetslivet är RF 11:9 § som anger att vid tillsättning av statlig tjänst, skall avseende fästas endast vid sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet.

---

<sup>38</sup> SOU 2001:19 s.45

<sup>39</sup> Jfr. Falhbeck, 1983 s.97 ff.

### 3.3 Andra lagar och seder som förbjuder diskriminering

Det finns inom straffrätten förbud mot olaga diskriminering som skyddar mot etnisk diskriminering. I BrB 16 kap. 9§ förbjuds näringsidkare att uppsåtligt missgynna en person genom att behandla honom mindre förmånligt än andra. Förbudet är dock inte direkt tillämpligt när det gäller arbetslivet.

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) skyddar mot diskriminerande handlingar framförallt vid uppsägning, upprättande av turordningslistor och företrädesrätt till återanställning. 7 § LAS är ett skydd mot osakligt grundade uppsägningar. Arbetsgivaren är skyldig att bereda arbetstagaren ett annat arbete hos sig. Samma sak gäller vid upprättande av turordningslistor. I 22 § får arbetsgivaren undanta högst två arbetare men överenskommelsen får inte vara diskriminerande.<sup>40</sup>

Redan i domen AD 1932 nr 100 ansåg man att uppsägning som strider mot goda seder är otillåten, trots att arbetsgivaren i princip hade en fri uppsägningsrätt på den tiden.<sup>41</sup>

### 3.4 Lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Den första juli 1986 trädde Sveriges första lag mot etnisk diskriminering i arbetslivet i kraft.<sup>42</sup> Enligt den skulle diskrimineringsombudsmannen genom råd och på annat liknande sätt medverka till att den som utsatts för etnisk diskriminering kunde ta till vara sina rättigheter. Ombudsmannen skulle vidare genom överläggningar med myndigheter, företag och organisationer samt genom opinionsbildning, information och på annat liknande sätt ta initiativ till åtgärder mot etnisk diskriminering. Ombudsmannen skulle särskilt motverka att arbetssökande utsätts för etnisk diskriminering samt att i kontakt med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer främja ett gott förhållande mellan olika etniska grupper i arbetslivet. Enligt lagen fanns en särskild nämnd vars uppgifter var att ge ombudsmannen råd i principiellt viktiga frågor om tillämpningen av denna lag och att hos regeringen föreslå de författningsändringar eller andra åtgärder som är ägnade att motverka etnisk diskriminering.<sup>43</sup> Lagen var således inte utformad som en rättighetslag där enskilda kunde föra talan inför domstol. Författningen upphävdes i juli 1994.

---

<sup>40</sup> Se bl.a. AD 1982 nr 40 och AD 1983 nr 107

<sup>41</sup> Se även senare praxis, AD 1983 nr 46 och AD 191 nr 106

<sup>42</sup> Lag (1986:442) mot etnisk diskriminering

<sup>43</sup> se 3-6 §§

Den 1 juli 1994 trädde en ny lag mot etnisk diskriminering i kraft.<sup>44</sup> I den nya lagen stipulerades det att en arbetsgivare, vid anställning, inte fick otillbörligt särbehandla en arbetssökande genom att förbigå den arbetssökande på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse. En arbetsgivare fick heller inte otillbörligt särbehandla en arbetstagare på grund av hans eller hennes ras, hudfärg, nationella eller etniska ursprung eller trosbekännelse genom att tillämpa oförmånliga anställnings- eller andra arbetsvillkor, leda och fördela arbetet på ett för arbetstagaren påtagligt oförmånligt sätt, eller säga upp, avskeda, permittera eller vidta någon annan jämförlig åtgärd mot arbetstagaren.<sup>45</sup> Lagen fick mycket kritik för att vara en tandlös och mycket diffus lag som inte tillvaratog arbetstagarens intresse. Den upphävdes i maj 1999 då den nuvarande lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet trädde i kraft.

---

<sup>44</sup> Lag (1994:134) om etnisk diskriminering

<sup>45</sup> se 8 och 9 §§

## 4 Lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet

Den 23 maj 1997 beslutade regeringen genom direktivet 1997:11 att tillsätta en särskild utredare för att göra en översyn av lagen (1993:134) mot etnisk diskriminering. Utredarens uppgift var bl.a. att analysera vilka orsaker som kan ligga bakom att fall av påstådd etnisk diskriminering på arbetsmarknaden inte förts till Arbetsdomstolen i den omfattning som förväntades vid tillkomsten av lagen mot etnisk diskriminering, överväga möjligheterna att i lagen mot etnisk diskriminering, på motsvarande sätt som i jämställdhetslagen, införa föreskrifter för arbetsgivaren om dels aktiva åtgärder mot etnisk diskriminering, dels därpå byggda årliga planer motsvarande jämställdhetsplaner enligt jämställdhetslagen, samt föreslå sådana lagändringar eller åtgärder i övrigt som utredaren kan finna motiverade för att mer effektivt förebygga och motverka etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

Nämnden mot etnisk diskriminering hade i en skrivelse den 24 september 1996 till Inrikesdepartementet framfört att det stod klart att lagen mot etnisk diskriminering inte fungerade tillfredsställande. Kritiken riktade sig framförallt mot att lagen i alltför stor utsträckning begränsade både den skyddade personkretsen och de förbjudna förfarandena samtidigt som beviskravet var för högt för den som anser sig vara diskriminerad. Nämnden ansåg även att lagens påföljdssystem borde ses över och att det bör finnas ett förbud mot trakasserier på arbetslivets område och "regler som säkerställer en effektiv tillämpning" av lagen.<sup>46</sup>

Utredningen föreslog en lag om etnisk diskriminering utformat i ljuset av EG-rättens direktiv rörande diskriminering på grund av kön och nationalitet. Man föreslog en ändring av bevisbördereglerna som ansågs vara en av anledningarna till att så få fall togs upp i Arbetsdomstolen. Vidare skulle begreppet diskriminering ha samma utformning som i EG-rätten och därmed skulle krav på avsiktlig diskriminering slopas. I den nya lagen skulle även arbetsgivaren åläggas att främja ett målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald i arbetslivet.<sup>47</sup>

I propositionen hade regeringen i stort sett samma förslag som utredningen. En viktig skillnad är dock rubriken på lagen. Till skillnad från utredningen föreslog regeringen att man skulle ändra namnet från lagen mot etnisk diskriminering till lag om *åtgärder* mot etnisk diskriminering.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> se Dir 1997:11

<sup>47</sup> SOU 1997:174 s.141 ff. s.208 ff. och 218 ff

<sup>48</sup> Se prop 1997:98: 177 s.19f

Själva grunden till förslaget av en sådan lag var och är fortfarande idag, arbetslösheten bland personer med utländsk bakgrund. Det är också en åtgärd i kampen mot diskriminering i övrigt och för främjandet av mångfald i samhället. Men det handlar också om den grundläggande mänskliga rättigheten att slippa diskrimineras.<sup>49</sup>

Den nya lagens ändamål är emellertid "i fråga om arbete och anställningsvillkor och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet."<sup>50</sup>

Lagen är utformad efter ett liberalt synsätt där individens rätt att inte diskrimineras står i centrum. Lagen är utformad på ett neutralt sätt. Även om man vet att vissa grupper i exempelvis i Sverige diskrimineras just på grund av deras etniska tillhörighet kan inte dessa pekas ut i en diskrimineringslag. Det skulle innebära att andra grupper diskrimineras. Lagstiftningen måste alltså formuleras på ett neutralt sätt.<sup>51</sup> Detta innebär att även "riktiga svenskar" skyddas mot etnisk diskriminering i sitt eget land.

## 4.1 Etnisk tillhörighet

För att kunna avgöra om diskriminering föreligger är det först viktigt att ha en klar definition av själva diskrimineringsgrunden. Enligt 8 § lagen om etnisk diskriminering får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar personer med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet. Med etnisk tillhörighet menas någon som tillhör en grupp av personer som har samma ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse.<sup>52</sup> Lagen har alltså fem stycken olika diskrimineringsgrunder där alla har någonting gemensamt; de kan hänföras till viss etnisk tillhörighet. I prop. 1997/98:177 s.20 framgår att avsikten härmed inte varit att för alla sammanhang söka slå fast en definition av ytterst komplicerade begrepp och att det befunnits ändamålsenligt att i den föreslagna lagen använda "etnisk tillhörighet" som ett samlingsbegrepp. Detta innebär att den närmare definitionen av de delar som faller under etnisk tillhörighet, d v s ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse, får lämnas åt rättstillämpningen och domstolarna. (För en vidare diskussion om begreppet trosbekännelse se kap 6.)

---

<sup>49</sup> Se prop 1997:98: 177 s.20 och SOU 1997:174 s.40

<sup>50</sup> Se artikel 1

<sup>51</sup> Jfr Numhauser-Henning, 2000 s.39

<sup>52</sup> Se artikel 3

## 4.2 Diskriminering

Diskriminering är ett mycket värdeladdat och omstritt begrepp. Själva ordet kommer från det latinets "discrimino" som betyder jag avskiljer. I Nationalencyklopedin definieras ordet diskriminering som en särbehandling (av individer eller grupper) vilken innebär att avsteg från principen att lika fall ska behandlas lika". Det står även att man i dagligt tal avser "en sådan särbehandling av en grupp eller en individ som innebär olägenhet av något slag för gruppen eller individen". I Svenska Akademiens Ordlista betyder diskriminering kort att "behandla olika". I Juridikens termer förklaras diskriminering som en "olikartad behandling av vad som torde behandlas likartad". Som vi ser kan det - om man ser termen med juridiska ögon - uppstå vissa frågor: Måste den diskriminerande handlingen ske uppsåtligt om det skall kallas för diskriminering? Måste den diskriminerande handlingen vara öppen? Vad är lika fall? När och under vilka omständigheter behandlas man olika?

Inom diskrimineringsteorin och diskrimineringsforskningen brukar man skilja mellan två olika typer av diskriminering; *direkt* och *indirekt* diskriminering. Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet förbjuder både direkt och indirekt diskriminering.

### 4.2.1 Direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet.<sup>53</sup> Utgångspunkten är att en arbetssökande eller en arbetstagare skall behandlas efter sin individuella förutsättningar och inte efter uppfattningar grundade på allmänna föreställningar eller fördomar.<sup>54</sup>

Regeringen tydliggör i sin proposition att för att direkt diskriminering ska föreligga krävs det att arbetssökande *missgynnas*. För att ett missgynnande skall föreligga bör behandlingen ha varit oförmånlig i förhållande till hur personer med annan etnisk tillhörighet har behandlats eller skulle ha behandlas. Det bör vara fråga om mer än bagatellartade skillnader i behandlingen. Regeringen anser också att behandlingen bör ha medfört någon nackdel för den enskilde, exempelvis om någon gått miste om eller fått minskade möjligheter eller blivit berövad en valmöjlighet. Det måste dock vara fråga om förlust av något som med fog kan betraktas vara av värde att få möjlighet till, t.ex. minskad möjlighet att komma i fråga för en

---

<sup>53</sup> 8 §

<sup>54</sup> Se SOU 1997:174 s.172

anställning, en befordran, en utbildning, mer kvalificerade arbetsuppgifter eller en löneförhöjning. Även obehag till följd av trakasserier måste behandlas som en nackdel i detta sammanhang.<sup>55</sup>

Lagen kräver även att en likartad situation är för handen för att en direkt diskriminering skall kunna uppstå. En person med en etnisk tillhörighet som har likvärdiga förutsättningar som en person med annan etnisk tillhörighet att utföra ett arbete – och alltså befinner sig in ”likartad situation” – skall inte utestängas från anställningen av en anledning som har samband med denna etniska tillhörighet. Något krav på en verklig jämförelseperson bör dock inte ställas upp. En hypotetisk prövning kan räcka.<sup>56</sup> För att kunna fastställa när det vid ett anställningsförfarande finns en likartad situation uppstår det vissa problem. Dessa problem redovisas utförligare under kapitel 4.5.1

En av förutsättningarna för att direkt diskriminering skall kunna åberopas är att det finns ett orsakssamband mellan missgynnandet och den etniska tillhörigheten. Till skillnad från den tidigare lagen (1994:130) om etnisk diskriminering ska inte den etniska faktorn *vara avgörande för den diskriminerande handlingen*. Det krävs endast att missgynnandet *har ett samband* med den etniska tillhörigheten. Den etniska tillhörigheten kan vara en av flera faktorer bakom missgynnandet.<sup>57</sup>

Det krävs inte någon avsikt för att ett orsakssamband skall anses föreligga.<sup>58</sup> Diskrimineringsförbudet omfattar även handlande där arbetsgivaren utan avsikt diskriminerar, om handlandet medför att en person behandlas oförmånligt och det finns ett samband med en etnisk tillhörighet.<sup>59</sup>

Den frågan som man får ställa sig för att lättare identifiera direkt diskriminering i lagens mening är om den som anser sig diskriminerad hade behandlats på samma sätt om det inte varit för hans eller hennes etniska tillhörighet. Genom att ställa sig denna fråga fångar man upp å ena sidan det fall där en viss behandling och tillämpningen av ett krav i förhållande till en förfördelad och tillämpningen inte är etnisk neutral. Exempelvis om två arbetssökande med olika etnisk tillhörighet har lika goda engelska kunskaper och man värderar kunskaperna inhämtade från utländsk skola, lägre än de kunskaper inhämtade i svensk skola. Men också om särbehandlingen beror på den förfördelades etniska tillhörighet. Frågeställningen undviker även, å andra sidan, andra komplicerade frågor som den diskriminerandes uppsåt, motiv, syfte eller avsikt.<sup>60</sup>

---

<sup>55</sup> Prop. 1997/98:177 s.25

<sup>56</sup> A.a.

<sup>57</sup> A.a. s.26

<sup>58</sup> Den gamla lagen om etnisk diskriminering krävde det.

<sup>59</sup> A.a. s.26 och SOU 1997:174 s.172

<sup>60</sup> SOU 1997:174 s.173

Det finns enligt lagen fall där arbetsgivarens diskriminerande handlande är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än av att förhindra etnisk diskriminering.<sup>61</sup> Avsikten med ett sådant undantag är att inte hindra arbetsgivare från att ta hänsyn till väsentliga samhällsliga, sociala och ideella intressen som jämställdhet mellan kvinnor och män, främjande av arbetstillfällen för funktionshindrade, rikets säkerhet m.m. Det kan också handla om tillämpning av regler om omplacering och återanställning.<sup>62</sup> Vid tillämpningen av undantagsregeln ska man särskilja mellan två typer av ”behandlingsfall”; dels de som *inte* har samband med etnisk tillhörighet, dels de som faktiskt har direkt koppling till diskrimineringsfaktorn.<sup>63</sup> I det förstnämnda fallet kan det exempelvis handla om att man anställer en kvinna eller man av jämställdhetsskäl i en tvist om etnisk diskriminering eller att man främjar arbetstillfällen för funktionshindrade i en tvist om sexuell diskriminering. I det andra fallet handlar det om mycket speciella undantagsfall som är knutna till den etniska tillhörigheten. Det kan exempelvis handla om hänsyn till rikets säkerhet och därmed sammanhängande krav på svenskt medborgarskap.<sup>64</sup> Det handlar inte om överträdelse av ett förbud, utan om sakliga förutsättningar för en anställning.<sup>65</sup> Samma sak gäller vid indirekt diskriminering som kan motiveras “av sakliga skäl” och om “åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås”.<sup>66</sup>

Sådana undantag kan vara berättigade exempelvis när invandrarorganisationer ger företräde åt trosfränder och egna landsmän i anställningssituation, eller lärarbefattningar vid konfessionella skolor. Enskilda personers obenägenhet att utföra vissa arbetsuppgifter av trosskäl, där arbetsmomenten är sakligt motiverade, inte bör hindra arbetsgivaren från förbigå den från anställning. Närmare gränser får dock lämnas åt rättstillämpningen.<sup>67</sup>

#### **4.2.2 Indirekt diskriminering**

Förbud mot indirekt diskriminering innebär att en arbetsgivare inte kan tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer som tillhör

---

<sup>61</sup> 8§ stycke 2

<sup>62</sup> Prop. 1997/98:177 s.27

<sup>63</sup> Iseskog, 1999 s.40

<sup>64</sup> Iseskog, 1999 s.40f.

<sup>65</sup> SOU 1997:174 s.176

<sup>66</sup> 9§

<sup>67</sup> Prop 1993/94:101 s.56



en etnisk grupp i förhållande till personer med en annan etnisk bakgrund. Det krävs inte heller i det här fallet att en finns ett diskriminerande syfte bakom. Om sådant skulle finnas bör det kunna få betydelse vid bedömningen av allvaret i en kränkning och medföra att den anses försvårande. På motsvarande sätt bör det kunna finnas ett utrymme för jämkning av skadestånd vid en indirekt diskriminering som är oavsiktlig.<sup>68</sup>

De förslag som utredningen ger är att förebilden för indirekt diskriminering bör hämtas från i ”EG-domstolens praxis sådan den kommit till uttryck i EG:s direktivförslag om bevisbördan och indirekt diskriminering i fråga om kön”.<sup>69</sup> I bevisbördedirektivets (97/80 EC) preambel punkt 19 anges det att indirekt diskriminering är svårare att bevisa och därför är det viktigt att den definieras, vilket den gör i art. 2 p.2:

*”Enligt den princip om likabehandling som anges i punkt 1 föreligger indirekt diskriminering när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämplig(t) och nödvändig(t) och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.”*

#### **4.2.3 Jämförelse med EG-rätten**

I och med att den svenska lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet är utformad efter den antidiskriminerings- eller likabehandlingsmodell som ligger till grund för likabehandlingsdirektivet och bevisbördedirektivet, skulle de vara på sin plats att även definitionen av *diskriminering* överensstämmer med direktivens.

Vad gäller direkt diskriminering är lagarnas utformning nästan densamma. Kraven är att 1) någon behandlas mindre förmånligt än annan person 2) i likartad situation. Arbetslivsdirektivet använder sig av översättningen *jämförbar*.<sup>70</sup> Både den svenska rätten och EG –rätten är utformad efter objektiv diskriminering, där ingen avsikt hos arbetsgivaren behöver bevisas.

Vid indirekt diskriminering är läget annorlunda. Det finns en viss skillnad mellan bevisbördedirektivet å ena sidan och lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet å andra sidan, delvis

---

<sup>68</sup> Prop. 1997/98:177 s.27

<sup>69</sup> SOU 1997:174 s.183

<sup>70</sup> Jag skulle vilja påstå att översättningen har vissa brister. En situation kan vara jämförbar men inte nödvändigtvis likartad.

beroende på vilket språk man ser lagtexten i. I den engelska lagtexten av arbetslivsdirektivet för likabehandling i arbetslivet, art 2 p2, anges:

*Indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief.../ at a particular disadvantage compared with other persons, unless:*

*(i) that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving it are appropriate and necessary.*

Denna bestämmelse skiljer sig från bevisbördedirektivet såtillvida att kärande inte behöver bevisa att ett visst förfaringssätt praktiskt taget har fått en missgynnande effekt utan att *det skulle kunna* få en missgynnande effekt. Kommissionen menar att man med denna formulering undviker kravet på att visa statistiskt sett att indirekt diskriminering föreligger. Problemet är att formuleringen är densamma i den svenska versionen som i bevisbördedirektivet. Här saknas en direkt tolkning av "would".

En annan viktig skillnad, som både gäller den engelska och svenska översättningen är den att bevisbördedirektivet kräver att förfaringssättet "missgynnar en väsentligt större andel" personer av det ena könet. I arbetslivsdirektivet är formuleringen annorlunda: "missgynnar personer". Detta kan innebära att man måste bevisa att två eller flera personer missgynnas men att det inte krävs att man bevisar att medlemmarna av gruppen generellt missgynnas. Denna formulering överensstämmer med lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering. Det bör dock påpekas att de förslag som utredning framförde krävde även att "en väsentlig större andel personer av en viss etnisk tillhörighet" missgynnades.<sup>71</sup> Förslaget ändrades sedan i regeringens proposition.

En tredje viktig skillnad är formuleringen "särskilt missgynnar" i arbetslivsdirektivet samt lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering. I bevisbördedirektivet räcker det med "missgynnas". Anledningen till man lagt till ordet "särskilt", menar Kommissionen, är att med denna undviker man kravet på statistisk bevisning.<sup>72</sup> I regeringens proposition anförs att för att avgöra om t.ex. ett krav särskilt missgynnar personer av en viss etnisk tillhörighet bör en bedömning göras av hur stor andelen av dem som inte kan uppfylla kravet är i de grupper som skall jämföras och att skillnaden mellan de grupper som jämförs bör vara betydande. Det är den faktiska situationen som skall bedömas och inte vad som skulle vara teoretiskt möjligt att uppfylla. Även den grupp med vilken

<sup>71</sup> Jfr. SOU 1997:174 s.184

<sup>72</sup> Se Hepple/ Choudhury, 2001 s.39 och KOM (2000) 596 p 4.2

jämförelsen bör göras måste avgränsas för att det skall gå att fastställa om ett särskilt missgynnande föreligger eller inte. I princip bör omständigheterna vara så likartade som möjligt för de grupper som jämförs. I ett anställningsfall där krav på en viss gymnasieutbildning ställts upp bör t.ex. jämförelsen kunna göras med vilka andra som skulle vara kvalificerade att söka den aktuella anställningen. Avgränsningen beror i det enskilda fallet på vilken jämförelse som är relevant att göra. Någon statistisk exakthet behöver emellertid inte uppnås. I fråga om arbetstagare bör det många gånger vara riktigt att jämföra med arbetstagare i andra grupper hos arbetsgivaren. Den närmare avgränsningen av jämförelsegruppen måste avgöras med utgångspunkt i omständigheterna i varje enskilt fall.<sup>73</sup>

Det är även intressant att se på den formulering som finns i arbetslivs-direktivet: ”skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt”. Den svenska lagen har i stort sett en motsvarande formulering. I den engelska Race Relations Act (1976) är formuleringen ”requirement and condition”.<sup>74</sup> Detta krav behandlades i fallet *Perera v. Civil Service Commission* där en man från Sri Lanka sökte ett jobb som juridisk biträde. Krav ställdes på att man var en kvalificerad jurist eller advokat samt att man skulle ha ett godkännande från den kommission som gjorde intervjuerna. Bland de faktorer som kommissionen beaktade var hur många års erfarenhet personen hade haft i Storbritannien. Perera som hade varit bosatt i Storbritannien i 7 år ansåg att denna bedömning utgjorde en indirekt diskriminering grundad på nationell härkomst. *The Court of Appeal* klargjorde att ett sådant beaktande inte var en s k ”requirement or condition” därför att den inte utgjorde ett absolut hinder för att anställas. De kandidater som inte var starka i vissa meriter kunde kompensera detta genom göra bättre ifrån sig i andra.<sup>75</sup> I ett jämställdhetsmål i EG-domstolen; *Enderby v. Frenchay Health*, togs frågan om neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt. Domstolen ansåg att det inte var nödvändigt att uppställa dessa villkor om ett förfaringssätt *kan visas ha en* missgynnande effekt på det ena eller andra könet.<sup>76</sup> En tolkning av *Perera*-fallet i ljuset av *Enderby*-fallet kan innebära att kravet på erfarenhet i England skulle kunna visas ha en missgynnande effekt för Perera.

När det gäller undantagen är dessa utformade på olika sätt. Därför blir jämförelsen mer komplicerad. Vid direkt diskriminering kan, i den svenska lagen, undantag medges om handlandet är berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat intresse som uppenbarligen är viktigare än att förhindra etnisk

---

<sup>73</sup> Prop. 1997/98: 177 s.28

<sup>74</sup> RRA s. 1(1)(b)

<sup>75</sup> *Perera v. Civil Service Commission (2) and Department of Customs and Excise (1983)* IRLR. 166 CA.

<sup>76</sup> C-127/92 *Enderby mot Frenchay Health Authority* [1993] ECR s. I-5535 punkt 14. Se även Bilka-fallet punkt 31

diskriminering. Det handlar om framförallt sociala intressen som att ge arbete åt funktionshindrade. Det undantag som finns i arbetslivsdirektivet är mer för att skydda den allmänna säkerheten och ordningen samt för att skydda andra människors fri- och rättigheter. Denna formulering påminner om 19:3 i ICCPR och artikel 9:2 i Europakonventionen. Liknande undantag finns även i den svenska grundlagen, RF 2:12. Alltså skulle ett sådant undantag vara förenligt med den svenska rätten.<sup>77</sup> I förarbetena till undantaget 8 § 2 stycket i lagen om etnisk diskriminering ingår i ”annat särskilt intresse” även rikets säkerhet.

Vad gäller undantaget i 2 b) i) om indirekt diskriminering överensstämmer den med 9§ 2 stycket i lagen om etnisk diskriminering. I båda undantagen krävs lämplighet och nödvändighet för att syftet skall uppnås.

Förutom nämnda undantag finns undantagen om yrkesverksamhet i arbetslivsdirektivet. Målet skall vara legitim och kravet proportionerligt och verkligt, legitimt och berättigat när det gäller religiösa organisationer etiska grundsyn. Anledningen till att man uttryckligen har yrkeskrav för viss kyrklig verksamhet i arbetslivsdirektivet artikel 4:2 är, då religion eller övertygelse är en så pass självständig diskrimineringsgrund, att man poängterar att man vill respektera kyrkors och religiösa sammanslutningar och samfunds ställning i medlemsstaterna.<sup>78</sup> Det finns inga direkta uttalanden om detta varken i den svenska lagen eller i de svenska förarbetena. Som jag redogjorde tidigare kunde undantag medges för exempelvis invandrarorganisationer som ger företräde åt trosfränder, eller lärarförfattningar vid konfessionella skolor. Det skulle förvåna mig om inte rättstillämpningen skulle tolka ett undantag för kyrkor och religiösa sammanslutningar.

Vid direkt diskriminering kan ”särskilt intresse” i 8 § stycket 2 lagen om etnisk diskriminering anses utgöra ett sådant som eftersöks i artikel 4:2. Som tidigare påpekats dock de exempel som anges för att främja jämställdhet och arbetstillfällen för funktionshindrade.

Vid indirekt diskriminering kan dock undantaget i artikel 4:2 uppfyllas av undantaget i 9:2 § i lagen om etnisk diskriminering om krav om att det finns sakliga skäl och åtgärden är lämplig och nödvändig för att syftet skall uppnås.

---

<sup>77</sup> Se även prop. 1997/98: 177 s.27

<sup>78</sup> Se preambeln punkt 24

### 4.3 Bevisbördan

Inom de civilrättsliga lagarna föreligger det till skillnad från de straffrättsliga lagarna inte helt klara regler om vem som bär bevisbördan eller vilken styrka bevisningen bör ha.<sup>79</sup> En utav de stora anledningarna till att man ändrade den förra lagen om etnisk diskriminering, var just bevisbördereglererna. Kärande tvingades då att bevisa en påstådd diskriminering. Det var befogat med viss bevislättning då nämnda lag endast förbjöd avsiktlig diskriminering (subjektiv diskriminering). Att det under den tiden då lagen var i kraft få mål togs upp i Arbetsdomstolen kan ha berott på att man bedömt det som osannolikt med framgång med tanke på de beviskrav som lagen ställde.<sup>80</sup>

Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet anger att direkt etnisk diskriminering föreligger när en arbetsgivare missgynnar en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat personer med annan etnisk tillhörighet i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med etnisk tillhörighet. Formuleringen kan tolkas som att arbetsgivaren ensam bär bevisbördan. I själva verket måste arbetstagare/arbetssökande för det första göra antagligt att det faktiska förhållandena kring missgynnandet föreligger. Det gör arbetstagersidan genom att styrka att arbetstagaren eller arbetssökanden har en annan etnisk tillhörighet och att arbetsgivaren behandlat honom eller henne sämre än han skulle ha behandlat en annan arbetstagare eller arbetssökande av annan etnisk tillhörighet i en likartad situation.<sup>81</sup> Arbetstagersidan skapar därmed ett s.k. *prima facie*-fall av diskriminering. Det åligger arbetsgivaren att sedan bevisa vad som ligger bakom behandlingen. Om arbetsgivaren visar att behandlingen inte har att göra med den etniska faktorn föreligger inte direkt diskriminering. Anledningen till denna bevislättning för arbetstagersidan eller arbetssökanden är att det är genom denna diskrimineringsförbudet upprätthålls. Denna konstruktion är i harmoni med de EG-rättsliga reglerna om könsdiskriminering i bevisbördedirektivet och därmed även arbetslivs-direktivet.

Det finns vissa undantag, handlingsutrymme för arbetsgivaren i lagen som kan medföra en negativ effekt för personen som tillhör en viss etnisk grupp. Sådana undantag finns av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt

---

<sup>79</sup> Bevisbördan inom straffrätten ligger främst hos åklagaren. I exempelvis brott mot olaga diskriminering finns det inga regler om att först skapa en prima facie fall för att sedan föra över bevisbördan på svaranden. En anledning till att man inte ville kriminalisera på arbetsrättens område var att med de beviskraven skulle ingen kunna fällas, och därmed skulle regleringen inte ha den önskade effekten. Se prop. 85/86:98 s.57

<sup>80</sup> se Dir 1997:11

<sup>81</sup> Prop 1997/98:177 s.41

intresse som uppenbarligen är viktigare än av att förhindra etnisk diskriminering.<sup>82</sup> Det uppstår även i det här fallet vissa bevisfrågor. Anger arbetsgivaren att särbehandling skett för att främja viss utsatt grupp i samhället måste han eller hon bevisa detta. Vägledning skall hämtas från bevisbördedirektivet.<sup>83</sup> Arbetsgivaren ska kunna visa att exempelvis jämställdhetsintresset har beaktats av personalpolitiskt seriösa skäl genom exempelvis ett antaget program för personalstyrkans utformning. Man bör ställa relativt höga krav vad det gäller tyngden av det åberopade intresset och att det varit detta intresse som faktiskt varit styrande i det enskilda fallet. En arbetsgivare skall t.ex. inte kunna hänvisa till ett i och för sig berättigat intresse när detta framstår som lägligt för att slippa anställa en viss kategori sökande.<sup>84</sup>

Även när det gäller frågor om indirekt diskriminering är utgångspunkten den att arbetstagaren eller den arbetssökande har bevisbördan för de faktiska omständigheterna, som således skall ge anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad. Detta gör han eller hon genom att styrka att det till synes neutrala kriteriet, bestämmelsen eller förfarandet särskilt missgynnar den grupp han eller hon anser sig tillhöra jämfört med övriga grupper. Arbetsgivaren måste då för att freda sig från antagandet att indirekt diskriminering föreligger, visa att syftet med kriteriet, bestämmelsen eller förfaringssättet motiveras av sakliga skäl samt att dessa är lämpliga för att nå syftet och att det också är nödvändigt för att nå detta.<sup>85</sup>

En fråga nära förknippad med –men som man måste särskilja från – arbetsgivarens syfte och avsikt att diskriminera är om, för att diskriminering skall uppstå, arbetsgivaren *insett* eller *borde insett* att det finns en skillnad i fråga om etnisk tillhörighet. Denna fråga får avgöras från fall till fall enligt utredningen. Hade den förfördelade bättre meriter och gick han eller hon trots detta miste om anställningen bör arbetsgivaren normalt inte undgå skadeståndsskyldighet. Om fallet är sådant att någon människa med mörk hudfärg har enligt ansökningshandlingarna ett svenskt namn och man därmed inte kan se hans eller hennes etniska tillhörighet kan arbetsgivaren emellertid undgå skadeståndsskyldighet om det i övrigt inte finns invändningar mot rekryteringsförfarandet.<sup>86</sup> Regeringen anser att det krävs att arbetsgivaren har *insikt* om den etniska tillhörigheten hos den personen som har behandlats mindre förmånligt för att direkt diskriminering skall vara för handen.<sup>87</sup>

---

<sup>82</sup> 8 § 2 st

<sup>83</sup> Prop. 1997/98:177 s.29

<sup>84</sup> 1998/99 AU4 s.49

<sup>85</sup> Prop. 1997/98:177 s.29

<sup>86</sup> SOU 1997:174 s.174

<sup>87</sup> Prop. 1997/98:177 s.24 och 42

### 4.3.1 Jämförelse med EG-rätten

Bevisbördedirektivet har som jag tidigare nämnt varit inspirationskällan till utformningen av bevisbördan i den svenska lagen men även till arbetslivsdirektivet. Det finns dock i lagen om etnisk diskriminering inget uttryckligt krav på att käranden skall lägga fram fakta som ger anledning att anta att de förekommit direkt eller indirekt diskriminering. Dvs skapa ett *prima facie*-fall. Enligt förarbetena skall arbetssökande lägga fram fakta som ger anledning att anta att diskriminering förekommit.<sup>88</sup> Sammanfattningsvis harmoniserar den svenska lagen med arbetslivsdirektivets krav.

Bevisbördan vid indirekt diskriminering har diskuterats ovan (kap 4.2.3). Det man kan nämna här att det finns en viss skillnad mellan bevisbördedirektivet å ena sidan och lagen om etnisk diskriminering samt arbetslivsdirektivet vad gäller bevisbördan där det förstnämnda ställer större krav på statistisk bevisning. Detta beror på att det är mycket svårare att få fram statistisk material vad gäller en regels diskriminerande verkan när det gäller diskriminering p g a ras, hudfärg, etnisk ursprung, trosbekännelse etc. än när det gäller könsdiskriminering. Detta har även, som jag tidigare redovisat, Kommissionen påpekat i förarbetena till arbetslivsdirektivet.

## 4.4 Trakasserier

Det är viktigt för en arbetstagare att kunna trivas på sin arbetsplats. Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) är lagens ändamål bl.a. att uppnå en god arbetsmiljö och denna uppnås genom arbetsgivarens och arbetstagarens samarbete. Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.<sup>89</sup> Lagen säger dock inget uttryckligen om trakasserier i arbetet. Bland de allmänna råd som Arbetarskyddstyrelsen (numera Arbetsmiljöverket) meddelat med stöd av 18 § arbetsmiljöförordningen (1977:1166) finns AFS 1993:17 ”Kränkande särbehandling i arbetslivet”. Där framkommer det att en kränkande behandling är ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. Det finns dock inget som direkt hänvisar till trakasserier p g a etnisk tillhörighet.

Andra relevanta lagar kan man hitta i brottsbalken. Enligt 4 kap 7 § och 5 kap. 3§ BrB kan man dömas för ofredande eller förolämpning om man

---

<sup>88</sup> Prop. 1997/98:177 s.41

<sup>89</sup> Se 1 kap. 1 §, 3 kap. 1a§ och 2 kap. 1§

trakasserar någon handgripligen eller genom annat hänsynslöst beteende eller smädar någon genom t.ex. kränkande tillmälen.

Lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet skyddar dock arbetstagare från arbetsgivarens, arbetsledningen eller annan arbetstagares eventuella trakasserier. Trakasserierna ska ha ett samband med den trakasserades etniska tillhörighet. Trakasserierna kan förekomma i form av nedsättande tillmälen och handlingar som skadar eller vållar obehag. Dessa kan ske fysiskt, verbalt eller icke-verbalt. Exempelvis genom förekomst av spridning av rasistiska texter, bilder och märken, inklusive klotter. Den etniska tillhörigheten behöver dock inte utgöra ensam orsak till ett visst beteende eller handling. Det finns även krav på att den trakasserande ska ha insikt om den etniska tillhörigheten.<sup>90</sup> Om förekommer trakasserier från arbetsgivare mot arbetssökande eller arbetstagare kan detta dessa ses som en missgynnande handling som kan leda till direkt diskriminering. Det finns dock ingen uttrycklig regel som förbjuder trakasserier från arbetsgivare mot arbetstagare.<sup>91</sup> Anledningen till detta är att trakasserierna normalt förekommer arbetstagare mellan.

Arbetsgivaren har skyldighet att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att dessa fortsätter.<sup>92</sup> Då det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet, beslutar om varningar, omplaceringar eller uppsägningar av arbetstagare ligger det på sin plats att ålägga arbetsgivaren att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Det åligger först arbetstagaren som anser sig ha blivit utsatt för dessa, att han eller hon påtalar och styrker sina påståenden.<sup>93</sup>

Arbetsgivaren skall inte endast utreda och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier utan även förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för etniska trakasserier eller för repressalier p g a en anmälan om etnisk diskriminering.<sup>94</sup> Det sker inom ramen för de aktiva åtgärder och målinriktat arbete för att aktivt främja etnisk mångfald i arbetslivet, som arbetsgivaren är skyldig att vidta.<sup>95</sup>

---

<sup>90</sup> Prop. 1997/98: 177 s.34 f.

<sup>91</sup> Detta kan dock härledas av förarbetena.

<sup>92</sup> Se 13 §

<sup>93</sup> A.a. s.36

<sup>94</sup> Se 6 §

<sup>95</sup> 4 §



#### **4.4.1 Jämförelse med EG-rätten**

När det gäller arbetslivsdirektivet är den utformad på ett annat sätt. Trakasserier skall anses vara diskriminering enligt punkt 1 när ett oönskat beteende som har samband med ras eller etniskt ursprung syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Begreppet trakasserier får i detta sammanhang definieras i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.<sup>96</sup> Enligt arbetslivsdirektivet kan en arbetsgivare genom trakasserier göra sig skyldig till direkt eller indirekt diskriminering. Detta gäller även lagen om etnisk diskriminering, enligt förarbetena.<sup>97</sup> Direktivet ställer inga krav på att arbetsgivaren skall utreda och förhindra trakasserier vilket ger ett sämre skydd än den svenska lagen. Arbetslivsdirektivet är dock ett minimidirektiv och större skydd kan ges i medlemsstaternas lagstiftning.<sup>98</sup>

#### **4.5 När gäller förbuden?**

Syftet med lagen är inte endast att skydda de personer som diskrimineras vid tröskeln till ett arbete utan även de personer som redan är arbetstagare. Diskriminering kan därför förekomma vid anställningsförfarandet men även vid befordran eller till utbildning för sådan. Diskriminering kan även förekomma om arbetsgivaren tillämpar andra löne- eller anställningsvillkor, leder och fördelar arbetet eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.<sup>99</sup>

##### **4.5.1 Behandlingen under ett anställningsförfarande.**

Vid anställningsförfarandet kan direkt diskriminering uppstå om en arbetssökande med en etnisk tillhörighet anställs istället för en annan arbetssökande med annan etnisk tillhörighet och det finns en likartad situation. Man får då göra en jämförelse mellan personernas olika kvalifikationer. Har de arbetssökande lika meriter är dock inte arbetsgivaren skyldig att välja den som tillhör en etnisk minoritet.<sup>100</sup> Vid meritvärderingsfrågor är det särskilt osakliga bedömningar av utländsk yrkeserfarenhet eller utländskas examina som kan tänkas medföra negativa effekter för personer tillhöriga etniska minoriteter.<sup>101</sup> Man får slutligen bedöma från fall till fall

---

<sup>96</sup> Artikel 2:3

<sup>97</sup> Prop. 1997/98:177 s.25

<sup>98</sup> Artikel 8

<sup>99</sup> Se 10 §.

<sup>100</sup> Se kapitlet 4.6 om positiv särbehandling

<sup>101</sup> Se SOU 1997:174 s.192

om det finns fog för kritik mot arbetsgivaren anställningsrutiner och dess tillämpning.<sup>102</sup>

När det gäller personer med funktionshinder är arbetsgivaren skyldig att vidta lämpliga åtgärder och förbättra den funktionshindrades möjligheter för att på så sätt komma upp i en likartad situation.<sup>103</sup> Han kan bli skyldig att vidta åtgärder som underlättar för personen i fråga att kunna utföra arbetet.<sup>104</sup> I propositionen ger man exempel på åtgärder rörande arbetsplatsens utformning såsom höga trösklar, heltäckningsmattor, avsaknad av hiss och liknande eller t.ex. avsaknad av befintliga arbetshjälpmiddel som skulle möjliggöra eller i vart fall underlätta för en funktionshindrad att utföra visst arbete.<sup>105</sup> Förändringar av arbetsuppgifterna, arbetstiderna eller arbetsmetoderna kan också bli aktuella. Finns flera olika alternativa åtgärder bör arbetsgivaren tillåtas välja vilken åtgärd som skall vidtas, men underlåter arbetsgivaren att göra det kan detta handla om en direkt diskriminering.<sup>106</sup>

I lagen om etnisk diskriminering finns, inom ramen för de aktiva åtgärderna, en sådan skyldighet för arbetsgivarens sida att genomföra åtgärder för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av etnisk tillhörighet. Detta tar sikte på arbetets organisation och arbetsmiljö. I detta inbegrips en skyldighet att se över arbetsplatsens utformning så att det inte finns något som hindrar anställning av personer med olika etnisk tillhörighet.<sup>107</sup> Denna regel kan dock inte direkt åberopas av enskilda och utgör således inte heller direkt diskriminering. Underlåter arbetsgivaren att vidta dessa aktiva åtgärder kan han eller hon dock åläggas enligt 26 § att vid vite fullgöra sin skyldighet.

Det är viktigt att veta att det vid ett anställningsförfarande finns två centrala moment för att kunna fastställa om diskriminering föreligger; *dels* de åtgärder som arbetsgivaren tillämpar under rekryteringsförfarandet, t ex. urvalet till anställningsintervjun och *dels* själva anställningsbeslutet. Det bör poängteras att det inte krävs att arbetsgivaren har anställt någon.

---

<sup>102</sup> Prop 1997/98:177 s.31

<sup>103</sup> Se 6§ lag (1999:132) om diskriminering av personer med funktionshinder

<sup>104</sup> Sådan förpliktelse finns, enligt arbetslivsdirektivet, artikel 5. I förarbetena till arbetslivsdirektivet frågade Europarlamentet sig om man inte ”bör utvidga denna bestämmelse till att gälla alla diskrimineringsgrunder. Som exempel kan man nämna skilda toaletter och tvätttrum, inrättningar för ammande mödrar och möjlighet för anställda att utöva sina dagliga religiösa plikter (måltider, helgdagar, regler för hur man skall klä sig m.m.). Se A5-0264/2000 s.101

<sup>105</sup> Prop 1997/98: 179 s. 53

<sup>106</sup> A.a. s. 52

<sup>107</sup> se 5 § och prop. 1997/98:177 s.45. Detta krav får dock ses i relation till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Om en ensam sökande person inte får jobbet kan diskriminering även uppstå om personen har de kvalifikationer som krävs och att nekandet har ett samband med den etniska tillhörigheten.<sup>108</sup> Ett anställningsbeslut innebär således ett beslut att anställa men också att inte anställa någon.

För att en likartad situation skall uppstå bör de sökande minst ha likvärdiga förutsättningar att utföra ett arbete.<sup>109</sup> Det finns alltså inte något krav på att den diskriminerade haft bättre sakliga förutsättningar än den som får anställningen för att diskriminering skall föreligga.

Ett nyckelbegrepp vid anställningsförfarandet är även begreppet *oförmånligt behandlad*. Även en arbetssökande som haft likvärdiga förutsättningar för arbetet kan anses förbigången, om han eller hon blivit behandlad mindre förmånligt i något annat avseende, som inte kan förklaras av arbetsgivaren. Sammanfattningsvis ligger det i sakens natur att anställningsrutinerna måste vara objektiva i den meningen att de ter sig förklarliga och i huvudsak rationella för utomstående.<sup>110</sup> Det är vanligt att de som känt sig diskriminerade vid anställningsförfarandet, inte ens har fått en chans att komma till anställningsintervju. Exempel på denna är AD 1997 nr 67 där en man inte fick komma till anställningsintervjun. Ett sådant förfarande kan anses vara en oförmånlig behandling om den som fick anställningen även fick möjlighet att komma till anställningsintervju. I ett sådant fall kan olaglig diskriminering ha uppstått och arbetsgivaren bör därför kunna förklara sitt handlande. Arbetsgivaren har alltså ett krav på att ge de sökande som har likvärdiga förutsättningar, samma chans att visa att de är lämpliga för jobbet. Vad som menas med godtagbar förklaring från arbetsgivarens sida får avgöras från fall till fall. Ett exempel skulle kunna vara att den arbetssökande inte varit anträffbar. Det åligger arbetsgivaren att styrka att den förfördelade inte skulle fått anställningen även om han eller hon kommit till anställningsintervjun.<sup>111</sup>

Vid ett anställningsförfarande kan även indirekt diskriminering uppstå. Det kan exempelvis handla om krav på svenskt medborgarskap, svenska som modersmål eller att viss utbildning skall vara genomgången i Sverige, liksom krav på viss minimilängd. Man får bedöma från fall till fall och ställa kraven i relation till arbetsuppgifterna. Är svenskt medborgarskap inte en saklig förutsättning för att klara av arbetsuppgifterna kan indirekt diskriminering föreligga.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> Prop. 1997/98:177 s.45

<sup>109</sup> Jfr. exempelvis prop. 1997/98 177 s.60 och SOU 1997:174 s.191.

<sup>110</sup> SOU 1997:174 s.188 och s.190

<sup>111</sup> 1997/98:177 s.60

<sup>112</sup> SOU 1997:174 s.192

För att man ska kunna göra en jämförelse och se om en likartad situation finns för handen samt för att undvika att man "förtäcker" en möjlig diskriminerande åtgärd, måste vissa klara riktlinjer vad gäller utbildning, yrkes- och livserfarenhet samt personlig lämplighet. Vid fall rörande könsdiskriminering har Arbetsdomstolen utvecklat en praxis som kan komma väl till pass även när det gäller etnisk diskriminering. När det gäller *utbildning* ses främst meriterna genom examen eller betyg. Det kan vara fråga om såväl akademisk utbildning som praktisk yrkesutbildning. I fallet AD 1983 nr 78 fann Arbetsdomstolen att en gammal och ny utbildning var att jämställa som likvärdiga då personen med den äldre utbildningen hållit sig à jour med de förändringarna på det aktuella yrkesområdet genom fortbildning eller genom att man genom sin yrkesverksamhet tillägnat sig motsvarande meriter som kan kompensera eventuella brister.

En intressant fråga är om högre utbildning alltid innebär en fördel för en arbetssökande. Värderingen skall enligt AD 1989 nr 122 sättas i relation till de krav som kan ställas upp för anställningen och om exempelvis en högre utbildningen inte är nödvändig för det aktuella arbetet skall den inte vägas in i meritvärderingen (AD 1988 nr 50).

Vad gäller *yrkes- och arbetslivserfarenheten* tillmäts den stor betydelse vid meritvärderingen. När det gäller tiden kan det spela mindre roll om den ena har tolv års erfarenhet och den andra sexton. När det gäller chefsjobb fäster Arbetsdomstolen inte så stor vikt erfarenhet utan mer till den arbetssökandes skicklighet och lämplighet (Se AD 1983 nr 102 och 1984 nr 100).

I fråga om den *personliga lämpligheten* betonar Arbetsdomstolen att påståenden om en sökandes personliga egenskaper inte får grundas på ren hörsägen eller att uppgiftslämnaren har en mycket begränsad personlig kännedom om den person som skall bedömas.<sup>113</sup>

#### ***4.5.2 Behandlingen i ett bestående anställningsförhållande***

Lagstiftaren har ansett att det inte bara är viktigt att förebygga att människor blir diskriminerade på arbetsmarknaden och således missar möjligheten att få tillgång till ett arbete. Man har även ansett att det är av stor vikt att arbetstagare inte behandlas annorlunda p g a att man tillhör en annan etnisk grupp. Därför gäller diskrimineringsförbudet, förutom vid anställningsförfarandet även vid situationer som befordran eller till utbildning för sådan. Men även vid situationer där arbetsgivaren tillämpar andra löne- eller anställningsvillkor, leder och fördelar arbetet eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare. I

---

<sup>113</sup> Se AD 1981 nr 169, 1982 nr 139, 1983 nr 50, 1984 nr 6, 1987 nr 51 och nr 67 och . Håkansson/Karlsson, 2000 s.36 ff

Regeringens proposition 1997/98: 177 redovisas inte närmare vad som menas med skydd för arbetstagare.<sup>114</sup>

Vid direkt diskriminering anges det i förarbetena till lagen (1993:134) om etnisk diskriminering i arbetslivet att en arbetsgivare inte får *otillbörligt särbehandla* (otillbörlighetskravet har i den nya lagen tagits bort) en arbetstagare. Det kan vara fråga om såväl en aktiv som passiv handling. I det här fallet gör man också en jämförelse med hur arbetsgivaren behandlar andra anställda. Jämförelsen kan vara fiktiv. Avgörandet är om den etniska faktorn utgjort en nödvändig betingelse för särbehandling.<sup>115</sup>

När det gäller lönevillkor, förutsätter det att det skall vara fråga om annat än bagatellartade avvikelser, förfaranden eller underlåtelser från gängse villkor men dock inte lika stora avvikelser som krävs enligt 36 § avtalslagen. D v s, inga ”oskäligena villkor”. Det kan räcka med en enstaka händelse om den fått konkreta följder för en arbetstagare. Ständigt upprepade bagatellartade händelser eller förfaranden kan sammantagna innebära otillåten diskriminering.<sup>116</sup>

Exempel på direkt diskriminering i de här fallen kan vara att man förbjuder personer med annat modersmål att prata det på arbetsplatsen. Ett annat exempel är att en arbetstagare inte tillåts att ta paus för att förrätta bön i enlighet med sin religion, när andra arbetstagare tillåts ta rökpaus. Ytterligare exempel är om en muslimsk kvinna inte får bära slöja. Detta skulle vara en direkt diskriminering mot hennes trosbekännelse.<sup>117</sup> Å andra sidan kan en sådan diskriminering utgöra en könsdiskriminering av en arbetstagare. Ett tydligt exempel är fallet *Sardar v McDonalds* i England, där en kvinna förbjöds att bära slöja. Då den engelska lagstiftningen, för närvarande, inte förbjuder religiös diskriminering kunde en sådan diskriminering motverkas med hjälp av Sex Discrimination Act (1975).<sup>118</sup>

I fråga om indirekt diskriminering kan det handla om bl.a. institutionell eller inbyggd diskriminering, d v s socialt accepterade förfaranden som begränsar ambitioner och strävanden hos personer som tillhör etniska minoriteter. Som exempel kan anges det fall ett företags normala semesterperioder möjliggör för personer med en viss trosbekännelse men inte en annan att ta semester för att kunna fira religiösa högtider. Ytterligare ett exempel som bör utgöra indirekt diskriminering löneavdrag för lunch för anställda som av religiösa skäl inte äter lunch i personalmatsalen dagtid p g a fastan under Ramadan.<sup>119</sup>

---

<sup>114</sup> I utredningen, SOU 1997:174 hänvisas till prop. 1993/94:101.

<sup>115</sup> SOU 1992:96 s.171

<sup>116</sup> SOU 1992:96 s.171 och SOU 1997:174 s.193

<sup>117</sup> SOU 1997:177 s.193 f.

<sup>118</sup> *Sardar v McDonalds* (1996) <http://www.liberty-human-rights.org.uk/mpolic21.html>  
29.08.01

<sup>119</sup> SOU 1997:174 s.194.

#### 4.5.2.1 God sed och LAS

Arbetsgivare har en grundläggande rätt att i princip fritt leda och fördela arbetet. Den inskränks dock genom kravet på att iaktta god sed på arbetsmarknaden. En arbetsgivare kan handla i strid mot lag och goda seder om han fattar diskriminerande eller otillbörliga beslut, handlar utifrån slumpmässiga eller ovidkommande syften eller på annat sätt som är rättsstridigt eller verkligen stridande mot allmän moral.<sup>120</sup> God sed och lojalitet i anställningsförhållandet är emellertid svårtillgängliga och har inte speciellt sikte på etnisk diskriminering.

I AD 1983:107 fann domstolen dock att en avtalsturlista varit diskriminerande och därigenom stridit mot god sed på arbetsmarknaden. Det rörde sig härvid om en driftsinskränkning vid ett rederiföretag med både svensktalande och finsktalande personal. I den avtalsturlista som upprättades,

placerades de arbetstagare som enbart var finsktalande efter övrig personal. Arbetsgivaren ansåg att språkkunskaperna var viktiga ur sjösäkerhetsskäl. Arbetsdomstolen kunde emellertid inte finna det bevisat att beslutet verkligen hade föranletts av sjösäkerhetsskäl, utan menade att beslutet hade inneburit en diskriminering av den finsktalande personalen.

I fråga om uppsägning, avskedande, permittering eller annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare, finns det, förutom i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, diskrimineringskydd genom kravet på saklig grund i 7 § LAS. Vid uppsägning finns det två olika fall: *arbetsbrist* och *personliga förhållanden*. Med arbetsbrist menas uppsägningar som sker på ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.<sup>121</sup> Både vid arbetsbrist och personliga skäl skall enligt 7 § 2 stycket LAS arbetsgivaren försöka bereda arbetstagaren ett annat arbete hos sig.

Även när det gäller ledning och fördelning av arbetet finns det enligt praxis krav på saklig grund. Genom Bastubadarprincipen i AD 1978 nr 89 krävs det att arbetsgivaren skall visa godtagbara skäl vid särskilt ingripande omplaceringar som vidtas på personliga skäl, och medför en utökad möjlighet till rättslig prövning av omplaceringar inom anställningens ram. Arbetsgivaren skall således visa saklig grund för sitt handlande, och på så sätt göra omplaceringen eller bytet av en anställning tillåten.

---

<sup>120</sup> Se Fahlbeck 1989 s.214 och Schmidt m.fl 1994 s.230 ff. Se även AD 1983 nr 46 och AD 1991 nr 106.

<sup>121</sup> Se 7 § 3 stycket

Bastubadarprincipen uppställer dock inget förbud mot särskilt ingripande omplaceringar och har vidare getts en restriktiv innebörd i rättspraxis.<sup>122</sup>

Numhauser-Henning menar att diskrimineringsrättens utveckling i framtiden kan leda till framväxten av ett allmänt saklig-grund-krav vid arbetsledningsbeslut:

"När förbud mot diskriminering av enskilda inte längre koncentreras till avskilda områden, utan gäller i förhållandet till ett flertal grunder (kön, nationalitet, ras, religion, politisk åskådning, facklig tillhörighet, handikapp etc) leder detta i förlängningen till krav på saklig grund för arbetsledningsbeslut i allmänhet. Ett generellt skydd mot diskriminerande arbetsledningsbeslut skulle i princip vara att jämställa med en regel om krav på saklig grund för sådana beslut."<sup>123</sup>

Som stöd för detta anför Numhauser-Henning, EG-rättens betoning av icke-diskriminering och den pågående flexibiliseringen av arbetslivet.<sup>124</sup>

Nielsen anser dock att ett sådant krav redan – till följd av EG-rätten – föreligger i de nordiska länderna där arbetsgivarprerogativet traditionellt har varit särskilt stark:

*"It is the thesis of the present book that EC law provides a basis for establishing a general norm of objectivity in the individual employment relationship and that member states of the European Union have a duty to interpret or reinterpret their national law so as to make it consistent with this norm. It follows from this re-interpretation of Nordic labour law that Nordic employers are required to observe a general standard of objectivity vis a vis their individual employees. This standard encompasses the EC law principles of non-discrimination, proportionality, effectiveness and legal certainty."*<sup>125</sup>

#### **4.5.4 Jämförelse med EG-rätten**

Arbetslivsdirektivets artikel 3.1 poängterar tillämpningen av direktivet både på den offentliga och den privata sektorn. Lagen om etnisk diskriminering riktar sig framförallt till arbetsgivare. Arbetsgivare finns både i den privata och den offentliga sektorn.

---

<sup>122</sup> Numhauser-Henning, 2000 s.285

<sup>123</sup> Numhauser-Henning 1995, s.8

<sup>124</sup> A.a., s.27

<sup>125</sup> Nielsen 1996, s.16 och s.25

Artikel 1a) som gäller villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran. *Villkoren* täcks redan av förbudet av den direkta eller indirekta diskrimineringen i den svenska lagen (i arbetslivsdirektivet också för den delen). I den svenska lagen finns även utrymme för granskning av sådana villkor om det skulle visa sig bedömningen exempelvis vid urvalskriterier är osaklig. I 10§ stycket 1 i lagen om etnisk diskriminering finns också ett skydd när det gäller beslut i anställningsfråga, anställningsintervju eller annan åtgärd under anställningsförfarandet.

En intressant sak är formuleringen ”för tillträde...till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövare.” Här är finns alltså inte någon relation arbetssökande/arbetstagar – arbetsgivare i traditionell mening. Arbetslivsdirektivet går i den här bemärkelsen längre än i lagen om etnisk diskriminering då den vidgar tillämpningsområdet. I förarbetena till lagen om etnisk diskriminering har man inte i någon djupare mening diskuterat arbetstagarbegreppet och man nämner inget om ”egenföretagare” eller ”yrkesutövare”.

Den engelska översättningen av egenföretagare är ”selfemployed” vilket innebär att den svenska översättningen är något missvisande då det inte handlar om att diskriminera andra företag.<sup>126</sup> Det begreppet som används är en återspeglning av det uppstådda förändringarna i arbetsorganisationen där den traditionella gränsen mellan arbetstagar och andra arbetare blir allt svårare att upprätthålla.<sup>127</sup>

I Sverige gör man en samlad bedömning av ett antal faktorer där ingen är nödvändig eller tillräcklig.<sup>128</sup> Det finns dock i doktrinen vissa uttalanden om arbetstagarförhållande som inte överensstämmer med arbetstagarbegreppet i arbetslivsdirektivet. Exempel på dessa är att beställaren utövar en viss kontroll över när, var och hur arbetet utförs eller att beställaren tillhandahåller maskiner, råvaror och andra kapitalinsatser eller att avtalet har en viss intensitet.<sup>129</sup>

I MBL 1§ 2 stycket definieras arbetstagar ”även den som utför arbete åt någon annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd.” Dessa kallas även jämställda

---

<sup>126</sup> Jfr Numhauser-Henning, 2000 s.261 där Samuel Engblom föreslår begreppet ”arbetsföretagare”

<sup>127</sup> A.a s.265

<sup>128</sup> Numhauser-Henning, 2000 s.271

<sup>129</sup> Schmidt mfl., 1994 s.65



uppdragstagare. Som exempel kan man nämnas bensinstationsföreståndare.<sup>130</sup>

Sammanfattningsvis kan man konstatera är att för att lagarna ska vara i harmoni måste det svenska arbetstagarbegreppet vid likabehandling även inkludera andra anställningsformer än traditionella anställningar och det gör den inte fullt ut.<sup>131</sup>

Artikel 1 b) och delvis 1a) (befordran) stämmer överens med 10 § punkt 2 och 4 i lagen om etnisk diskriminering. Tillträde till och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik kan vara en led för uttagande av arbetstagare för utbildning för befordran.<sup>132</sup>

Kraven om anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner i artikel 1 c) samt punkt d uppfylls av 10 § punkt 3 och 5 när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor respektive säger upp avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot arbetstagare. Förutom dessa regler finns det i LAS och kravet på saklig grund vid arbetsledning som skydd mot diskriminerande åtgärder.

## 4.6 Positiv särbehandling

I utredningen till lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet föreslog man möjligheten till positiv särbehandling som en del i ett planmässigt främjande av etnisk mångfald.<sup>133</sup> Regeringen ansåg dock att ett sådant förslag inte var nödvändigt att införa i lagen. Det finns en möjlighet men ingen skyldighet att använda sig av positiv särbehandling vid bl.a. utbildning och anställning.<sup>134</sup>

Aktiva åtgärder enligt 4-7 § kan dock ses som en slags positiv särbehandling. I praktiken innebär detta att positiv särbehandling kan komma att rättfärdigas som ett led av främjandet av mångfald på arbetsplatsen.

---

<sup>130</sup> Berqvist Olof m.fl, 1997 s.

<sup>131</sup> För en vidare diskussion till arbetstagarbegreppet se Samuel Engbloms uppsats i Numhauser-Henning, 2000 s.259 – s.282

<sup>132</sup> Jfr Håkansson/Karlsson 2000 s.70

<sup>133</sup> Se prop. 1997/98:177 s.27 och SOU 1997:174 s.220

<sup>134</sup> Prop 1997/98: 177 s.72

#### 4.6.1 Jämförelse med EG-rätten

Som tidigare påpekats finns det enligt arbetslivsdirektivet möjlighet till positiv särbehandling och särskilda åtgärder för att säkerställa full jämlikhet i arbetslivet och förhindra att personer missgynnas eller för att kompensera ett sådant missgynnande enligt artikel 7. Detta är inte något som staterna *skall* införa men som de *får* införa. Man behöver alltså inte införa en möjlighet till positiv särbehandling i den svenska lagen men man förbjuds inte heller att frångå likabehandlingsprincipen. Hur långt detta frångående får sträcka sig är inte alldeles klart. Enligt 23 punkten i preambeln får positiv särbehandling under mycket begränsade omständigheter när en egenskap som avser religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att syftet är legitimt och kravet är rimligt. Sådana omständigheter skall ingå i den information som medlemsstaterna skall lämna till kommissionen.

Man kan även söka vägledning i den praxis som finns på jämställhetsområdet. I fallet *Badeck* ansåg exempelvis EG-domstolen att positiv särbehandling får förekomma om den inte automatiskt och ovillkorligt ger företräde åt kvinnor som har meriter som är likvärdiga med deras manliga konkurrenters och om det görs en objektiv bedömning av ansökningarna med beaktande av samtliga sökandes personliga förhållanden.<sup>135</sup>

---

<sup>135</sup> C-158/97 *Georg Badeck m. fl. mot Hessische Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen* [2000] s.I-1875, punkt 23

## 5 Religion, övertygelse och trosbekännelse

För att man ska kunna veta om *religion* eller *övertygelse* i arbetslivsdirektivet är detsamma som *troshbekännelse* i lagen om etnisk diskriminering måste man först utröna hur långt de olika begreppen sträcker sig. Jag har valt att börja att se vad som menas med *dels religion*, *dels övertygelse*. En uppdelning av begreppen är nödvändig för att kunna se eventuella skillnader mellan dessa två.

Förutom för jämförelsens skull är det enligt min mening också viktigt att finna en definition på g a andra skäl. För det första för att kunna särskilja diskrimineringsgrunden från framförallt politisk åskådning samt övriga diskrimineringsgrunder. Är exempelvis Islam eller Judendomen en religion eller en ideologi/politisk åskådning, är förbud att bära slöja på arbetsplatsen diskriminering på g a religion eller övertygelse eller handlar det om könsdiskriminering, eller är det både ock?

Det är för det andra viktigt att veta om du som medborgare har ett skydd mot diskriminering på g a din religion eller övertygelse. Kan du som Rastafari bli polis eller måste du klippa av ditt hår? Kan du som troende av Yoruba religionen få ha dina jungfrubilder på arbetsplatsen eller är Yoruba inte att klassas som en religion eller övertygelse?

Det är naivt att tro att man kommer finna klara linjer för vad religion är. Det är inte heller syftet med uppsatsen. Syftet är att lyfta fram de frågor och problem som kan uppstå vid rättsfall med anknytning till religion eller övertygelse. Givetvis kommer det att finnas vissa kriterier som uppställs för att kunna avgränsa begreppet i förhållande till framför allt politisk åskådning.

### 5.1 Religion

En utgångspunkt för att komma underfund med vad som menas med religion är att söka i den Svenska Akademiens ordbok: "sammanfattningen av dels en människas l. ett samfunds o. d. trosföreställningar med avs. på en högre gudomlig makt l. gud l. gudar, dels allt som har samband med människans praktiska förhållande till l. dyrkan av en sådan makt l. gud osv."

I Oxford English Dictionary anges att religion är "action or conduct indicating a belief in, reverence for and desire to please, a divine ruling power; the exercise or practice of rites or observances implying this...a particular system of faith and worship"

Den kände sociologen Emile Durkheim definierade religion på följande sätt:

"A unified system of beliefs and practices relative to sacred things, that is to say, things set apart and forbidden - beliefs and practices and practices which unite into single moral community called a Church, all those who adhere to them".<sup>136</sup>

Ordet religion kommer ursprungligen från latinets *religio* som betyder *bindning* eller *bundenhet*. Bland forntidens romare menade man förmodligen *bundenhet till tradition och sed*.<sup>137</sup> Bland världsreligionerna finns *hinduism, buddhism, kinesiska religioner, shinto, judendom, kristendom, islam, sufism, baha'i, och afrikanska religioner*.<sup>138</sup>

Inom EG-rättens praxis kan man utläsa genom *Praisfallet* från 1976, att judendomen utgör en religion. Fallet grundar sig dock inte på arbetslivsdirektivet. Det var inte förrän tillkomsten av det nya arbetslivsdirektivet som man klart markerade ett förbud mot diskriminering i arbetslivet p g a religion eller övertygelse inom den Europeiska Unionen. I och med att den skall vara implementerat senast den 2 december år 2003 finns emellertid ännu ingen praxis där som kan bidra till en definition.

I förarbetena till arbetslivsdirektivet hade man dock en diskussion om man inte skulle ge definition åt diskrimineringsgrunderna. Parlamentet som tyckte att en definition inte var passande ansåg att "om diskriminering på grund av religion eller övertygelse skall förbjudas för vissa religioner eller övertygelser men inte för andra (som faller utanför definitionens ram) leder detta till en politik som inte bara strider mot skilsmässan mellan kyrkan och staten utan även mot själva kärnan i likabehandlingsprincipen."<sup>139</sup> Vid skapande av rådet direktiv mot ras och etnisk diskriminering diskuterade man också om man skulle ta med diskriminering p g a religion i direktivet. Diskussionen var mycket intressant då den tog upp problematiken kring förhållandet mellan ras och etnicitet å ena sidan och religion och övertygelse å den andra sidan. Grundorsaken till diskussionen var att det finns länder inom den europeiska gemenskapen som ser olika på religion och ras. I exempelvis England utgör judarna en ras men inte muslimerna. Om man inte hade med diskrimineringsgrunderna religion och övertygelse, skulle de religioner som klassades som "raser" diskrimineras. En muslim i England skulle inte kunna åberopa det etniska direktivet.

---

<sup>136</sup> Durkheim, Emile, *The elementary form of religious life*, 1915, trans J W Swain, Free press New york, 1975 s.62

<sup>137</sup> Rodhe/Nylund, 1991 s.14

<sup>138</sup> Konfucianism och daoism

<sup>139</sup> A5-0264/2000, s.52

En oro fanns också att religion eller övertygelse användes som täckmantel för diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. I och med att arbetslivsdirektivet skulle täcka den risken avfärdade man förslaget.<sup>140</sup>

De religioner som direkt nämns i parlamentsbetänkandet är judendomen och islam.<sup>141</sup> Sikher och hinduer nämns också men man tar inte klar ställning till om dessa klassas som religioner eller raser eller etniciteter, liksom romi och sinti.

Både i preambeln till arbetslivsdirektivet (punkt 1) och det etniska direktivet (punkt 2) hänvisas till art 6 Fördraget om Europeiska Unionen (Amsterdamfördraget). I dess punkt 2 anges att ”unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna...”

### **5.1.1 Begreppet religion i USA**

USA har sedan länge varit ett föregångsland när det gäller diskrimineringsfrågor. Mycket beroende på dess mångkulturella bakgrund. Redan i *A Bill for Establishing Religious Freedom* (in Virginia) (1779) uttalade Thomas Jefferson följande:

*Sect. II. We the General Assembly of Virginia do enact that no man shall be compelled to frequent or support any religious worship, place, or ministry whatsoever, nor shall be enforced, restrained, molested, or burthened in his body or goods, nor shall otherwise suffer, on account of his religious opinions or belief; but that all men shall be free to profess, and by argument to maintain, their opinions in matters of religion, and that the same shall in no wise diminish, enlarge, or affect their civil capacities.*<sup>142</sup>

När man antagit *A Bill for Establishing Religious Freedom* förekom det senare förslag att man skulle i preambeln införa orden ”Jesus Kristus”. Förslaget förkastades av en klar majoritet som visade att förslaget var av universell karaktär och att “ they meant to comprehend within the mantle of

---

<sup>140</sup> Jfr. A5-016/2000 s.36

<sup>141</sup> a.a. s.45

<sup>142</sup> Thomas Jefferson, Statute for Religious Freedom, 1779. Papers, 2:546, <http://www.positiveatheism.org/hist/jeff0346.htm>, tagen från the Library of America edition of Jefferson's writings Merrill D. Peterson, editor, s.346

its protection the Jew and the Gentile, the Christian and Mahometan, the Hindoo and infidel of every denomination”.<sup>143</sup>

The Civil Rights Act (1964) ger oss en definition på termen religion:

*(j) The term "religion" includes all aspects of religious observance and practice, as well as belief, unless an employer demonstrates that he is unable to reasonably accommodate to an employee's or prospective employee's religious observance or practice without undue hardship on the conduct of the employer's business.*

I den här definitionen finner vi ett väldigt vitt begrepp som sträcker sig till att även innefatta "belief". I arbetslivsdirektivet används just begreppen *religion or belief*.

I den amerikanska Författningen *First Amendment* anges:

*"Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof; or abridging the freedom of speech, or of the press; or the right of the people peaceably to assemble, and to petition the Government for a redress of grievances."*

### **5.1.1.1 Praxis**

1890 kom det första fallet i USA (*Davis v. Beason*) som gav en definition på "religion". Trots Jeffersons ovan citerade uttalande ansåg man att "religion" var förknippad med relationen mellan människan och dess Skapare. Man gav således en teistisk definition på religion.<sup>144</sup> Denna syn på religion kom att gälla fram till mitten av 40-talet.

I Fallet *United States v. Ballard*, från 1944, använde man sig av termen "religious belief" och gav definitionen ett bredare spektrum. Till skillnad från *Davis v. Beason*, ansåg man att "freedom of religious belief, is basic in a society of free men. It embraces the right to maintain theories of life and of death and the hereafter which are rank heresy to followers of orthodox faiths . . . Religious experiences which are as real as life to some may be

---

<sup>143</sup> Thomas Jefferson, *Autobiography*, 1821,

<sup>144</sup> Casino, Bruce J m fl, 1999. *Defining Religion i American Law*, Presented May 15, 1999 ast the Conference On The Controversy Sects In French-Spaking Europe. Jfr text i *Davis v. Beason* 1980, "The term 'religion' has reference to one's views of his relations to his Creator, and to the obligations they impose of reverence for his being and character, and of obedience to his will"

incomprehensible to others”. I denna definition kan man tolka en öppenhet för religioner som inte anser att det finns en Gud eller en Skapare.<sup>145</sup>

Tydligare var man i fallet *Torcaso v. Watkins* där en man vägrades en anställning som notarius publicus då han inte förklarade sin tro till Gud. USA:s Högsta Domstol menade att The First amendment fråntog Regeringen rätten “to aid those religions based on a belief in the existence of God as against those religions founded on different beliefs.” Som exempel på religioner i USA som inte tror på existensen av en Gud, anger domstolen bl.a. “budismen, taoismen, etisk kultur, sekulariserad humansim och andra” (min översättning).<sup>146</sup>

I Universal Military Training and Service Act of 1948 finns det ett undantag för personer som p g a "religious training and belief," i. e., belief in an individual's relation to a Supreme Being involving duties beyond a human relationship but not essentially political, sociological, or philosophical views or a merely personal moral code” inte kan göra militärtjänstgöringen.<sup>147</sup> Problemet var här hur man i den lagen skulle definiera “Supreme Being”:

*whether a given belief that is sincere and meaningful occupies a place in the life of its possessor parallel to that filled by the orthodox belief in God of one who clearly qualifies for the exemption. Where such beliefs have parallel positions in the lives of the respective holders we cannot say that one is in a relation to a ‘Supreme Being’ and the other is not.*<sup>148</sup>

I det här fallet gjorde även domstolen en bredare tolkning av religion som inte diskriminerade de religioner inte som trodde på en Gud i förhållande till de som gjorde det.<sup>149</sup>

En mycket intressant faktor som togs upp i fallet *WISCONSIN v. YODER*, nämligen användandet av en tids- och organisationsfaktor. I fallet hade en Amish grupp vägrat att låta sina barn gå i den obligatoriska skolgången som tvingade barnen att studera fram till 16 års ålder. Barnen fick efter åttonde klass sluta att gå i skolan för att förbereda sig för det lantliga livet i Amishsamhället. Domstolen gav Amishgruppen rätt att låta sina barn sluta skolan efter åttonde klass då Amish hade utövat sin religion oavbrutet i 300 år och eftersom det handlade om organiserad grupp människor med

---

<sup>145</sup> United States v. Ballard, 322 U.S 78 (1944)

<sup>146</sup> *Torcaso v. Watkins*, 367 U.S. 488 (1961) fotnot 11; “Among religions in this country which do not teach what would generally be considered a belief in the existence of God are Buddhism, Taoism, Ethical Culture, Secular Humanism and others”

<sup>147</sup> Universal Military Training and Service Act (1948) section 6 (j)

<sup>148</sup> United States v. Seeger 380 U.S. 163 (1965)

<sup>149</sup> Se även fallet *Welsh v. United States*, 398 U.S. 333 (1970)

gemensam religion.<sup>150</sup> Att använda sig av tids- och organisationsfaktorer för att definiera termen religion är högst tveksam metod men domstolen i fallet Yoder var förmodligen mer påverkade av ta fram faktorer för domslutet än för att ge en koherent definition av begreppet religion.<sup>151</sup>

Sammanfattningsvis kan man säga att den praxis som utvecklats i USA sedan 1890 visar en bred syn på definitionen av begreppet religion. Sedan 1940-talet har definitionen ändrats från att vara teistiskt förankrad till att bli en definition som skyddar religioner där tron på existensen av en Gud saknas och som även skyddar de som inte alls tror på någon religion. Begreppet religion har således utvecklats till begreppet ”religiös tro” (religious belief) vilket är mycket vidare begrepp än religion och som även skyddar de trosriktningar som inte tillhör de ”etablerade” religionerna. Man kan också se utvecklingen som ett erkännande – kommen från ett kristet land - av andra trosuppfattningar.

## 5.2 Övertygelse

När man föreslog skapandet av arbetslivsdirektivet var man särskilt oroad för begreppet *övertygelse*. I England uttryckte The House of Lords Committee med beaktande av arbetslivsdirektivet att övertygelse” would appear to encompass a wide range of political or ideological views”.<sup>152</sup>

I den svenska akademins ordbok översätts ordet övertygelse som; fasthet, trohet och visshet. I Nordstedts svenska synonymordbok som; (utbredd) åskådning, tanke, förvisning, (fast) hållning, (fast religiös) tro.

Ordet övertygelse - så som den är översatt i den svenska versionen av arbetslivsdirektivet - översätts som *conviction* i nordstedts svensk-engelska ordbok. (i den spanska versionen av arbetslivsdirektivet används begreppet; *convicciones*) I den engelska versionen av direktivet används begreppet *belief*.

1. I Engelskan har termen *conviction* tolkats som ”A fixed or strong belief”. (Hänvisning till ges till synonymen opinion.)

Ordet *belief* tolkas på följande sätt:

1. The mental act, condition, or habit of placing trust or confidence in another: *My belief in you is as strong as ever.*

---

<sup>150</sup> Wisconsin v. Yoder, 406 U.S. 205 (1972)

<sup>151</sup> Bruce J. Casino m.fl. 1999

<sup>152</sup> Hepple/ Choudhury, s.34



2. Mental acceptance of and conviction in the truth, actuality, or validity of something: *His explanation of what happened defies belief.*
3. Something believed or accepted as true, especially a particular tenet or a body of tenets accepted by a group of persons.

I analysen av ordets betydelse kan man alltså både tolka en politisk och religiös tro. Ett annat sätt att hitta vägledning är att se på den praxis som utvecklats av Europadomstolen. Att söka svar här är relevant i allra högsta grad med tanke på betydelsen av respekten för de mänskliga rättigheterna och efterföljandet av europakonventionen som Europeiska gemenskapen kräver.

### **5.2.1 Europadomstolens praxis**

När det gäller begreppet religion finns det i Europadomstolens praxis exempelvis fall som visar att Jehovas vittnen och buddismen utgör religioner.<sup>153</sup> I sammanhanget är det dock viktigt att se vad som har klassats som övertygelse eller som vi kommer att se längre fram; *tro*.

Det främst två artiklar som är av betydelse; artikel 9 och artikel 14 i europakonventionen om de mänskliga rättigheterna.

I den Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna artikel 14 anges att ” åtnjutande av de fri- och rättigheter, som angivas i denna konventionen, skall tryggas utan åtskillnad av något slag, såsom...*religion*, politisk eller annan åskådning...”

Artikel 9 har en annan formulering:

En var skall äga rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, andaktsövningar och iakttagelse av religiösa sedvänjor.

---

<sup>153</sup> Jehovas Wittnes v Sweden (1984) DR 10410/83 och Buddhist v UK (1974) DR 5442/72

Den engelska versionen av artikel 9 lyder:

Everyone has the right to freedom of thought, conscience and religion; this right includes freedom to change his religion or belief and freedom, either alone or in community with others and in public or private, to manifest his religion or belief, in worship, teaching, practice and observance.

*Religion or belief* har i svenskan översatts med *religion och tro* och inte med *religion och övertygelse* som i arbetslivsdirektivet.

Trots att artikel 9 inte använts i någon större utsträckning finns det dock vissa fall som kan ge viss vägledning. I fallet *McFeely v UK (1981)* menade Kommissionen att ”tro” i artikel 9:

”means more than just ‘mere opinions or deeply held feelings’; there must be a holding of spiritual or philosophical convictions which have an identifiable formal content”.<sup>154</sup>

I ett senare fall, *Kokkinakis v Greece (1994)* sade domstolen att artikel 9 är

“precious asset for atheists, agnostics, sceptics and the unconcerned”.<sup>155</sup>

Som vi ser här finns det en tolkning av artikel 9 som inte ger utrymme för ”lösa” individuella åsikter vid definition av *tro*. Inom ramen för termen *tro* hamnar, som i *Kokkinakis*-fallet, bl.a. ateister och agnostiker men jag tolkar det som att även dessa utgör de personer som har “... spiritual or philosophical convictions which have an identifiable formal content” (*McFeely*-fallet). Det måste alltså finnas någon slags koherens och seriositet i tron.

En intressant fråga är hur domstolarna kommer att döma vid bedömning av artikel 13 i ramdirektivet i ljuset av EU:s stadga om fri och rättigheter, artikel 1 som anger att “Människans (the individual) värdighet är okränkbar. Den skall respekteras och skyddas.” De trosbekännelser som är viktiga för människans värdighet måste alltså skyddas. Men man kan även fråga sig om domstolarna är villiga att vidga definitionen till att även gälla politiska och ideologiska åsikter.<sup>156</sup> Ett sådan utvidgning av definitionen skulle innebära att man frångick vad man syftat med arbetslivsdirektivet.

---

<sup>154</sup> *McFeely v UK (1981)* 3 EHRR 161

<sup>155</sup> *Kokkinakis v Greece (1994)* 17 EHRR 397 stycke 31. Att märka här är att under definitionen religion i den amerikanska rätten inkluderas även dessa som inte tror på någon gud.

<sup>156</sup> Hepple/Choudhury 2001 s.34

Det har även förekommit flera fall som argumenterar kring problematiken och som visar att man accepterar vissa "beliefs". Sådana är exempelvis pacifism<sup>157</sup>, the Divine Light Zentrum<sup>158</sup>, druism<sup>159</sup>, veganism<sup>160</sup> och scientologkyrkan<sup>161</sup>.

I fallet *Arrowsmith v UK (1981)*<sup>162</sup> där pacifism erkändes som en *tro*, innefattar två mycket intressanta delar. Det ena är att pacifism ansågs vara en belief därför att det var en filosofi som hamnade inom gränserna för "thought and conscience".<sup>163</sup> I och med att man såg det i förhållandet till artikeln i sin helhet, som även inkluderar tanke- och samvetsfrihet kunde denna klassas som en tro. Den andra intressanta delen är den att kommissionen definierade hur långt utövningen av pacifismen fick sträcka sig för att inte kallas för politisk handling. Att sprida pamfletter som propagerade mot de brittiska truppernas närvaro i Nordirland ansågs vara en politisk handling och inte en manifestation av pacifism.<sup>164</sup>

Ytterligare vägledning kan man hitta i ett fall där artikel 18 i internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter återropades.<sup>165</sup> Medlemmar av Church of the Universe ansåg att en kanadiensisk lag stred mot deras rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet då de bl.a. inte fick odla, inneha, distribuera och dyrka marijuana, vilket var en central del i deras religiösa andakter. Kommittén menade att en *tro* som främst ägnar sig åt dyrkan och distribution av marijuana inte skyddas av artikel 18 i konventionen.<sup>166</sup> Å andra sidan innebär det inte att du kan diskrimineras för att det inom din religion ingår att röka marijuana.

---

<sup>157</sup> *Arrowsmith v UK (1981)* 3 E.H.R.R. 218.

<sup>158</sup> *Omkananda and the Divine Light Zentrum v Switzerland (1981)* DR 25/105.

<sup>159</sup> *Chappell v UK (1987)* DR 53/241.

<sup>160</sup> *X v UK (Commission) Appl 1818/91* (10 February 1993).

<sup>161</sup> *X and Church of Scientology v Sweden (1979)* DR 16/68.

<sup>162</sup> Vi får inte glömma att fallen handlar om religionsutövning. Att jag tar upp dessa är för att kasta ljus på definitionen, men man får skilja på att kunna utöva sin religion och att bli diskriminerad just p g a sin religion. Vid religionsutövning får man analysera vilka lagar eller förordningar som strider mot rätten av att fritt kunna utöva sin religion.

<sup>163</sup> Stycket 69

<sup>164</sup> Se Danelius, 1993 s. 209. Att dela ut panfletter att du inte skyddas av artikel 9 men du kan skyddas av artikel 10 som skyddar yttrandefriheten.

<sup>165</sup> *M.A.B; W.A.T. and A.Y.T. v Canada. Communication No. 570/1993, Inadmissibility Decision of April 8 1994, citerad i artikel 18 (Human rights and equal opportunities commission, 1998), p.11.*

<sup>166</sup> *Ibid.* p 4.2

### 5.3 Trosbekännelse

Som jag påpekat tidigare används i den svenska lagstiftningen rörande etnisk diskriminering inte begreppen religion eller övertygelse utan begreppet trosbekännelse. Begreppet trosbekännelse förknippas med den *apostoliska* trosbekännelsen som förklarar att gud skapade inte bara det andliga utan även det kroppsliga (...himmelens och jordens skapare.) Den apostoliska trosbekännelse blev som en motreaktion mot gnostiska trosriktningar som menade att det kroppsliga var något ont.<sup>167</sup> Trosbekännelsen är i det här sammanhanget en del av en kristna religionen.

Enligt Nordstedts svenska ordbok är trosbekännelse en förklaring, med vissa fastställda ordvändningar, att man är anhängare av den kristna tron: den apostoliska övertygelsen. Även allmänare (sammanfattande uttryck för) någons tro eller religion: en marxistisk övertygelse. Observera att marxism och övertygelse används tillsammans. Slår man upp trosbekännelse i Esselte Studiums sv-eng och eng-sv ordbok, översätts trosbekännelse som i religiösa sammanhang som *faiht* eller *creed*. Ordet tro översätts som *belief*.

Går man tillbaka i utredningarna och propositionerna för lagarna mot etnisk diskriminering hittar man ingen klar definition. Utredningen som tillsattes för den första lagen (1986:442) om etnisk diskriminering hade som grund FN:s rasdiskrimineringskonvention.<sup>168</sup> Artikel 1 i konventionen stipulerar att med rasdiskriminering menas ”varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härstamning eller nationellt eller etniskt ursprung., som har till syfte eller verkan att omintetgöra eller inskränka erkännandet, åtnjutandet eller utövandet, på lika villkor, av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på politiska, ekonomiska och sociala, kulturella eller andra områden av det offentliga livet.” De områden som bör skyddas mot ett sådan negativ särbehandling är bl.a. ”rätten till arbete, till fritt val av anställning, till rättvisas och gynnsamma arbetsvillkor...,”(artikel 5)

Utredningen förslög dock att man i den svenska bestämmelsen skulle utvidga begreppet till att även omfatta trosbekännelse. Inte som enskild diskrimineringsgrund utan som en del av den etniska tillhörigheten. Detta innebär att lagen inte var ämnad att skydda personer på den grunden att de tillhör ett religiöst samfund.<sup>169</sup> Regeringen ansåg att det låg ett stort värde i att använda diskrimineringsgrunder som direkt knyter an till gällande rätt.

---

<sup>167</sup> Rodhe/Nylund 1991, s.123

<sup>168</sup> Trots att bl.a. från ILO-kommittén och AD och SAF ansåg att man inte behövde lagstifta som utredningen föreslog. Man ansåg att det fanns en skillnad att mellan dels skyldigheten att ändra och upphäva diskriminerande lagar och bestämmelser, dels att på ett lämpligt sätt motverka diskriminering, se prop. 1985/86:98s.160)

<sup>169</sup> SOU 1983:18 s. sid 77 f.

Med detta menades BrB 16 kap. 8 och 9 §§ om hets mot folkgrupp och olaga diskriminering.<sup>170</sup> I dessa paragrafer kan diskriminering p g a trosbekännelse endast komma i fråga om det har samband med en folkgrupp.<sup>171</sup>

Utredningen till lagen Lag (1994:134) om etnisk diskriminering grundade även sitt förslag på FN:s rasdiskrimineringskonvention men liksom tidigare utredning önskade en utvidgning av diskrimineringsgrunderna till att även omfatta trosbekännelse.<sup>172</sup> I propositionen menade man att diskriminering p g a trosbekännelse innefattar emellertid ofta någon form av etnisk diskriminering i egentlig mening var till kommer att det givetvis är av största betydelse att även de individer som riskeras att diskrimineras inom arbetslivet för sin tros skull, omfattas av det skydd som den nya regleringen erbjuder. Såväl FN-konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter som ILO-konventionen 111 anger religion som diskrimineringsgrund.<sup>173</sup> Man kan alltså genom hänvisning till dessa konventioner tolka en markering om att individer, skyddas p g a av sin tros skull och att tron inte behöver vara kopplat till viss etnicitet.

De tidigare utredningarna tillkom därför att kritik riktats mot Sveriges bristande uppfyllelse av FN-konventionen för avskaffande av alla former av rasdiskriminering. Utredningen till den nu gällande lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering tillsattes i stort sett för att utreda lagens ineffektivitet. I propositionen ges ingen definition på trosbekännelse. Trosbekännelsen utgör dock en del av samlingsbegreppet etnisk tillhörighet där även ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung ingår. I förarbetena, som tidigare redovisas, ges exempel på när det kan förekomma etnisk diskriminering i förhållande till trosbekännelsen: förbud av muslimsk kvinna att få bära slöja eller löneavdrag för lunch för anställda som av religiösa skäl inte äter lunch i personalmatsalen dagtid p g a fastan under Ramadan. Någon definition av dess räckvidd ges inte. Detta får lämnas alltså lämnas åt rättstillämpningen och domstolarna. Tolkar man ändamålet med lagen om etnisk diskriminering och ser man till de få exempel av trosbekännelse kan man inte se ett önskat skydd för politisk åskådning. De exempel av trosbekännelse som ges är kopplade starkt kopplade till etnicitet.

Något som kan återspegla vad som det i den svenska rätten anses som trosbekännelse är registreringen av trossamfund. Enligt Kammarkollegiet har bl.a. scientologkyrkan i Sverige, The Summit Lighthouse och Svenska Islamiska Samfundet fått status av trossamfund. Detta kan dock ge delvis vägledning av vad som anses vara trosbekännelse. Skulle man strikt gå till

---

<sup>170</sup> Prop 1985/86:98 s.65

<sup>171</sup> Prop 1970:87 s.70

<sup>172</sup> Se, SOU 1992:96 s.161

<sup>173</sup> Prop. 1993/94:101 s.44. Se även s. 27 f.

denna lista<sup>174</sup> skulle inte judendomen eller buddismen anses utgöra en trosbekännelse.

---

<sup>174</sup> Se bilaga A

## 6 Sammanfattande analys

Huvudfrågan i den andra delen av uppsatsen har varit om begreppen religion och övertygelse i arbetslivsdirektivet har samma innebörd som begreppet trosbekännelse i lagen om etnisk diskriminering. Svaret på denna fråga har försvårats av saknaden av förarbetsuttalanden samt praxis som ger en klar definition av begreppen, både i den svenska rätten och i EG-rätten. Detta har lett till att man måste söka vägledning i bl.a. den praxis som utvecklats i Europadomstolen för de mänskliga rättigheterna. För att lyfta fram de frågor som kan uppstå vid definition av diskriminering på grund av religion har även praxis från den amerikanska rätten tagits till hjälp.

I den amerikanska lagstiftningen har man i princip endast använt sig av begreppet religion. I praxis gavs den, till en början, en väldigt smal definition: relationen mellan människan och dess skapare. I och med fallet *United States v. Ballard* började man använda termen "religious belief" och i den inkluderades de religioner som inte trodde på någon Gud. I the Title VII of the Civil Rights Act 1964 använder man sig endast av termen *religion* som förbjuden diskrimineringsgrund.<sup>175</sup> Den definieras på följande sätt: "...includes all aspects of religious observance and practice, as well as belief,...".<sup>176</sup>

Om man ser till nyare amerikansk praxis och den praxis som utvecklats i Europadomstolen är det stora frågan inte vad religion är utan vad *belief* är. I USA har man försökt definiera begreppet genom uttalanden som "... Buddhism, Taoism, Ethical Culture, Secular Humanism and others"<sup>177</sup> Eller "...belief that is sincere and meaningful occupies a place in the life of its possessor parallel to that filled by the orthodox belief in God..."<sup>178</sup>. I Europadomstolen anges att det måste finnas en slags spirituellt, filosofisk eller religiös mening som man kan identifiera för att det skall klassas som *tro*. Individuellt "lösa" åsikter hamnar således utanför. En gemensam faktor som man kan utläsa är att det måste finnas en slags "organiserad" tro som kan identifieras. Inte nödvändigtvis i form av kyrka eller erkänd juridisk person eller ett visst antal medlemmar. Men det skall finnas en grupp människor med gemensam spirituellt och filosofisk tro som inte är en politisk sådan. Sådana är exempelvis ateister, agnostiker, pacifister m.m.

Genom arbetslivsdirektivet och europakonventionen om de mänskliga rättigheterna har man redan i lagstiftningen velat uttryckligen tala om både *religion och övertygelse*. Det finns dock en viss översättningsdiskrepans

---

<sup>175</sup> SEC. 2000e-2. [Section 703](a)

<sup>176</sup> Det finns dock begrepp som "religious training and belief" i Universal Military Training and Service (1948).

<sup>177</sup> *Torcaso v Watkins*

<sup>178</sup> *United States v. Seeger*

(svenska versionen) där man i den förstnämnda använder *övertygelse* och i den sistnämnda *tro* (artikel 9). I Sverige å andra sidan används, i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering, begreppet trosbekännelse.

Vad är trosbekännelse egentligen? Enligt förarbetena har vissa religioner pekats ut; judendomen och islam. Det innebär inte att andra religioner inte skyddas av diskrimineringsförbudet. Men menar man bara de "etablerade" religionerna? Skulle så vara fallet skulle man sannolikt uttryckligen använt begreppet religion. Detta innebär att trosbekännelse går längre än begreppet religion och därmed täcker den också "religionskravet" i arbetslivsdirektivet.

Hur vet man om trosbekännelse innefattar en *politisk* trosbekännelse eller inte? Om vi går tillbaka till exemplen i förarbetena lyfts, högtider som Ramadan upp. Men även inslag som ingår som en del av religiös trosbekännelse; bärande av slöja, sabbaten, att man inte äter viss mat o s v. De konventioner som man hänvisade till var förutom FN's rasdiskrimineringskonvention även FN-konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Man gör ingen direkt hänvisning till FN-konventionen om de politiska, medborgerliga rättigheterna.

Trosbekännelse kan sträcka sig till att även innefatta *övertygelse*. Själva begreppet i sig kan även tolkas som politisk övertygelse men vi vet att arbetslivsdirektivet skapades med utgångspunkt av bl.a. *Praisfallet* där man tog upp frågan om ett test stred mot judendomen, en religion och inte en politisk åskådning. Det andra som visar att övertygelse hänförs till religionen är oron att i begreppet övertygelse i arbetslivsdirektivet kunde tolkas som politisk övertygelse. Den debatten visar att det är inte politisk övertygelse man vill skydda. Det engelska begreppet *belief* används i europakonventionen om de mänskliga rättigheterna art 9. EU har som jag tidigare sagt poängterat att man skall följa den. Det skulle då förvåna mig om man frångick den definition som den fått av Europadomstolens praxis. Där har som vi tidigare sett strävat efter en *belief* som inte innefattar politisk åskådning.

Om man ser lagen om etnisk diskriminering ur ett strikt juridiskt perspektiv och till lagens neutrala utformning innebär den att en person inte får diskriminera en annan person av *viss* etnisk tillhörighet i förhållande till en person med *annan* etnisk tillhörighet. Detta innebär, med andra ord, att en arbetsgivare inte får behandla, mer förmånligt, en person med vit *hudfärg* framför en person med svart *hudfärg* eller tvärtom, eller att en arbetsgivare inte får behandla, mer förmånligt, en kristen framför en muslim eller



tvärtom.<sup>179</sup> Ur ett sådant perspektiv harmoniserar lagen om etnisk diskriminering med arbetslivsdirektivet.

Ser man de olika diskrimineringsgrunderna, ras, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung eller trosbekännelse i ljuset av samlingsbegreppet *etnisk tillhörighet*, är situationen en annan. Trosbekännelse och de övriga diskrimineringsgrunderna kan ses som en *del* av den etniska tillhörigheten och inte som ett självständigt begrepp. Begreppet *etnisk* syftar främst till folk- eller rasförhållande.<sup>180</sup>

I USA har man frikopplat religionen från övriga diskrimineringsgrunder. Ras eller etnicitet har en egen antidiskrimineringslag och religion likaså. I de nya EG-direktiven är förhållandet detsamma liksom i Europakonventionen. Att man i Sverige inte valt denna utformning beror på att man hittills inte funnit nödvändigt att skydda folk på religiösa skäl men att den *etniska* (ras)diskrimineringen är starkt kopplat till religion.

Ser man lagstiftningen ur ett rättssociologiskt och normbildande perspektiv är kraven på utformningen av lagstiftningen en annan. Lagstiftningen skall ur ett sådant perspektiv vara till för att styra beteenden och attityder<sup>181</sup> samt vissa den politiska viljan att motverka diskriminering. Ställer man sådana krav harmoniserar inte den svenska lagen med arbetslivsdirektivet. För att en sådan harmonisering skall vara för handen måste man frikoppla religionen eller trosbekännelsen från den etniska tillhörigheten. Detta framför allt på den normbildande funktion som kanske är den viktigaste delen av en antidiskrimineringslagstiftning.<sup>182</sup> Det måste klart framkomma att religiös diskriminering är förbjuden och inte acceptabelt i ett demokratiskt samhälle. I Sverige blir denna vilja undanskymd av den *etniska* tillhörigheten eller *etniska* faktorn.

Ett annat tydligt tecken på att man inte uppfyller det normativa kriterierna i arbetslivsdirektivet, samt ett tecken på att *etnicitet* går före religion, är RF 2:15 som stipulerar att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas därför att han med hänsyn till ras, hudfärg, eller etnisk ursprung tillhör minoritet. (Enligt min mening utgör exempelvis Islam en religiös minoritet i Sverige som bör skyddas).

Ställer EG-rätten sådana krav? Ja det gör den. Detta visar tudelningen av å ena sidan det etniska direktivet (2000/43) där ras och etnicitet utgör två

---

<sup>179</sup> Arbetsgivarens egna etniska tillhörighet skulle i sådana fall spela roll vid bevisningen. Det är mer sannolikt att en vit eller kristen arbetsgivare föredrar vita eller kristna arbetssökande eller arbetstagare i förhållande till svarta eller muslimer. Detta får alltså avgöras från fall till fall.

<sup>180</sup> Se ordet etnisk i Bra böckers lexikon 1974, Bra böcker AB Höganäs

<sup>181</sup> Jfr Mathiesen, Thomas, 1985 s.90

<sup>182</sup> Jfr bl.a. prop. 1993:94:101 s. 38

självständiga diskrimineringsgrunder och religion eller övertygelse i arbetslivsdirektivet som utgör en självständig diskrimineringsgrund.

Men vi inte har något behov av att bekämpa religiös diskriminering i Sverige, varför skall vi då ha en lag som motverkar religiös diskriminering? Svaret på frågan är att arbetslivsdirektivet inte är till för att bekämpa religiös diskriminering endast i Sverige utan i hela gemenskapen. EG-rätten kräver helt enkelt att sådan diskriminering skall bekämpas. Religiös diskriminering är något som motverkar den fria rörligheten av arbetskraft.

Om svensk lagstiftning år 2003 skall harmonisera med arbetslivsdirektivet bör man alltså ändra utformningen på vår lagstiftning och tydligare markera att diskriminering p g a religion eller övertygelse inte är acceptabel. Enligt min mening bör man frikoppla trosbekännelse från etnisk tillhörighet för att på så sätt markera att religioner och övertygelser, oberoende av dess "etniska" drag skyddas. Detta kan vi antingen göra genom att skapa en speciell lag mot religiös diskriminering eller skapa en lag utformad på samma sätt som EG-direktivet där flera olika diskrimineringsgrunder ingår.

Ett annat förslag är mer av semantisk karaktär och syftar främst att klargöra förhållandet mellan religion och politisk åskådning. Arbetslivsdirektivet bör ändra sin översättning från *religion eller övertygelse* till *religion eller tro*. Förslaget stämmer överens med den formulering som används i den svenska versionen av Europakonventionen (1950) artikel 9, FN:s universella deklarationen om de mänskliga rättigheterna (1948) artikel 18, internationella konventionen om de medborgerliga och politiska rättigheter (1966), artikel 18 och deklarationen om undanröjande av intolerans och diskriminering på grund av religion eller tro (1981). Ser man till de engelska versionerna används begreppen *religion* or *belief* i samtliga nämnda internationella traktat.

En av de inledningsvis ställda frågorna är om Islam utgör en religion eller en politisk åskådning. I länder som Afghanistan är skillnaden obefintlig. I europeiska länder där kyrka och stat tagit ut skilsmässa skulle det förvåna mig om Islam inte klassades som religion. Något som tyder på att det verkligen är en religion är att den innefattar tron på en gud, Allah. Ett annat tecken är att exempelvis Svenska Islamiska Samfundet finns registrerat som ett trossamfund i Kammarkollegiet.

Ett annat problem är förhållandet till den etniska tillhörigheten. I Sverige förknippar man starkt trosbekännelse med ras, hudfärg och etnisk ursprung. I förarbetena till det etniska direktivet hade man diskussionen om inte religion borde vara ett inslag i direktivet. I England ses Judar som en etnisk ras, men judendomen är som framkommit i bland annat Praisfallet en religion. I förhållande till andra diskrimineringsgrunder, kan inslagen i

religionen klassas som exempelvis könsdiskriminering. Detta visar inte mist fallet *Sardar v McDonalds*.

# Bilaga A



Kammarkollegiet

Allmänna enheten

## **Registrerade trossamfund och organisatoriska delar av trossamfund enligt lagen (1998:1593) om trossamfund, med undantag av Svenska kyrkan**

- Bahá'í
- Den Heliga Katolska Kyrkan (Anglikansk rit)
- Finska ortodoxa församlingen i Sverige
- Frälsningsarmén
- Hinduiska Samfundet i Sverige (HSS)
- Islamiska Sunni Centret i Göteborg (ISC)
- Jehovas vittnen - Bibelsällskapet Vaktornet
- Kristi Församling i Stockholm
- Liberala Katolska Kyrkan i Sverige
- Metodistkyrkan i Sverige
- Nybygget - kristen samverkan
- Pingst - fria församlingar i samverkan
- Romersk-katolska kyrkan
  - Katolska Domkyrkoförsamlingen
  - S:t Olofs katolska församling
  - S:ta Eugenia katolska församling
  - Samfundet Dominikansystrarna - CRSD
- Ryska Ortodoxa Kyrkan - Kristi Förklarings ortodoxa församling
- Samfälligheten för Nordisk Sed
  - Stockholm/Gotlands gäll
  - Värmland/Dals gäll
  - Västmanland/Upplands gäll
- Scientologi-Kyrkan i Sverige
  - Scientologikyrkan i Göteborg
  - Scientologikyrkan i Malmö
  - Scientologikyrkan i Stockholm
- Sjundedags Adventistsamfundet
- Svenska Alliansmissionen
- Svenska Baptistsamfundet
- Svenska Islamiska Samfundet
- Svenska Missionsförbundet
- The Summit Lighthouse
- Vännernas samfund i Sverige, kväkarna

# Litteratur- och källförteckning

## Litteratur

- Numhauser-Henning, Ann, Civilrätt i den sociala dimensionen: om icke diskriminering och krav på saklig grund, Juridiska Fakulteten, Lund, 1995, stencil.
- Numhauser-Henning, Ann (utg.), Perspektiv på likabehandling och diskriminering, Juristföretaget i Lund, Lund, 2000
- Bergqvist, Olof m.fl. Medbestämmandelagen, lagtext med kommentarer, 2 uppl., Publica, Stockholm, 1997
- Danelius, Hans, Mänskliga rättigheter, femte uppl, Nordstedts Juridk, Stockholm, 1993
- Durkheim, Emile, The elementary form of religious life (1915), Trans J W Swain, Free press, New York, 1975
- Fahlbeck, Reinhold, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare, i Perspektiv på arbetsrätten, Vänbok till Axel Adlercreutz, Juridiska Föreningen, Lund, 1983, s.67-101
- Fahlbeck, Reinhold, Praktiskt arbetsrätt, 3 uppl., Liber Malmö, 1989
- Göransson, Håkan & Karlsson, Anders, Diskrimineringslagarna, Nordstedts Juridik AB, Stockholm, 2000
- Hepple, Bob & Choudhury, Tufyal, Tackling Religious Discrimination; practical implications for policy-makers and legislators, Home Office Reserch Study 221, January 2001
- Iseskog, Tommy, Diskriminering i arbetslivet, Consensus AB, Knivsta, 1999
- Nielsen, Ruth, Employers Prerogatives - in a European and nordic Perspective, Handelshøjkolens Forlag, København, 1996
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Nordstedts, Stockholm, 1999
- Mathiesen Thomas, Rätten i samhället, Bokförlaget korpen, Göteborg, Cox & Wyman Ltd 1991, 1985
- Schmidt, Folke mfl. *Löntgarrätt*, rev.uppl. 1994, Juristförslaget Stockholm, 1994
- Rodhe, Sten, Nylund, Bo, Religionskunskap med etik och livsfrågor, 1991, Almqvist & Wiksell, fjärde uppl. Uppsala
- Göransson, Håkan, Karlsson, Anders, Diskrimineringslagarna, Nordstedts Juridik AB, Stockholm, 2000
- Vihma; Jyrki, Internationella arbetsorganisationen ILO, Nordstedts, Stockholm 1988

## **Förarbeten**

### *Sverige*

Prop. 1970:87  
Prop. 1993/94:101  
Prop. 1997/98:177  
AU4 1998/99  
SOU 1983:18  
SOU 1992:96  
SOU 1997:174  
SOU 2001:19  
Dir 1997:11

### *Europeiska emenskapen*

KOM (1998) 394 slutlig  
KOM (1999) 565 slutlig  
KOM (1999) 566 slutlig  
A5-0264/2000 Parlamentsbetänkande  
A5-136/2000 Parlamentsbetänkande

### *Artiklar*

Casino, Bruce J m fl, *Definding Religion i American Law*, Presented May 15, 1999 ast the Conference On The Controversy Sects In French-Speaking Europe

### *Internet*

<http://www.liberty-human-rights.org.uk/mpolic2l.html>  
<http://www.positiveatheism.org/hist/jeff0346.htm>

# Rättsfallsförteckning

## *Sverige*

AD 1932 nr 100  
AD 1978 nr 89  
AD 1982 nr 40  
AD 1983 nr 78  
AD 1983 nr 102  
AD 1983 nr 107  
AD 1984 nr 100  
AD 1988 nr 50  
AD 1989 nr 122  
AD 1997 nr 67

## *Europeiska Gemenskapen*

130/75, *Prais mot Europeiska Gemenskapens råd* [1976] ECR s.1017  
96/80, *Jenkins mot Kingsgate Ltd* [1981] ECR s.911  
170/84 *Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz* [1986] ECR s.1607  
C-109/88, *Danfoss* [1989] ECR s. 3199  
C-127/92 *Enderby mot Frenchay Healt Authority* [1993] ECR s. I-5535  
C-400/93. *Specialarbejderforbundet i Danmark mot Dansk Industri, representerande Royal Copenhagen A/S* [1995], ECR, s.I-1275  
C-158/97 *Georg Badeck m. fl. mot Hessische Ministerpräseident och Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen* [2000] ECR, s.I-1875

## *USA*

United states v. Ballard, 322 U.S. 78 (1944)  
Torcaso v. Watkins, 367 U.S. 488 (1961)  
United States v. Seeger, 380 U.S. 163 (1965)  
Welsh v. United states, 398 U.S. 333 (1970)  
Wisconsin v. Yoder, 406 U.S. 205 (1972)

## *Storbritannien*

Perera v. Civil Service Commission (2) and Department of Customs and Excise (1983) IRLR. 166 CA.  
Sardar v McDonalds (1996)

*Europadomstolen*

Buddhist v UK (1974) DR 5442/72

Pastor X and Church of Scientology v Sweden (1979) DR 16/68.

McFeely v UK (1981) 3 EHRR 161

Arrowsmith v UK (1981) 3 E.H.R.R. 218.

Omkarananda and the Divine Light Zentrum v Switzerland (1981) DR 25/105

Jehovas Wittnes v Sweden (1984) DR 10410/83

Chappell v UK (1987) DR 53/241.

X v UK (Commission) Appl 1818/91 (10 Februari 1993).

Kokkinakis v Greece (1994) 17 EHRR 397

*FN:s Kommission för de mänskliga rättigheterna*

M.A.B; W.A.T. and A.Y.T. v Canada. Communication No. 570/1993,  
Inadmissibility Decision of April 8 1994