

# Religionsfrihet - En studie av diskrimineringsförbud i arbetslivet

Freedom of religion - A study of prohibition of discrimination in work life

Amorelle Sauma och Nazanin Gharib

Handledare: Patricia Jonasson

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper

Kandidatuppsats, 15 hp

Offentlig rätt | Höstterminen 2019



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM  
sh.se

# Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Abstract	5
Förkortningar	6
1 Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsning	8
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition	9
2 Svensk och europarättslig reglering av religionsfrihet	10
2.1 Europarättslig reglering	10
2.1.1 Europakonventionens artikel 9	10
2.1.1.1 Positiv och negativ religionsfrihet	12
2.1.1.2 Religiös klädsel/symboler och vägran att utföra arbetsuppgifter	
2.2 Svensk reglering	14
2.2.1 Diskrimineringslagen	14
2.2.1.1 Direkt och indirekt diskriminering	16
2.2.1.2 Religiös klädsel/symboler och vägran att utföra arbetsuppgifter	173 Relevant rättspraxis
	19
3.1 Avgöranden från Europadomstolen	19
3.1.1 Målet Eweida m. fl. mot Storbritannien	19
3.1.2 Målet Chaplin mot Storbritannien	20
3.1.3 Målet Ladele mot Storbritannien	21
3.1.4 Målet McFarlene mot Storbritannien	22
3.1.5 Målet Dahlab mot Schweiz	22
3.1.6 Målet Ebrahimian mot Frankrike	23
3.2 Avgöranden från nationell domstol	24
3.2.1 Mål AD 1986 nr 11	24
3.2.2 Mål AD 2005 nr 21	25
3.2.3 Mål AD 2017 nr 65	26
3.2.4 Mål AD 2017 nr 23	27
3.2.5 Mål T 7324–08	28
4 Analys	29
4.1 Analys av religionens ställning i arbetslivet	31
4.2 Religiösa symboler och klädsel	31
	2

<b>4.2.1 Proportionalitetsbedömning gällande symboler och klädsel</b>	<b>33</b>
<b>4.2 Vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religion</b>	<b>36</b>
<b>4.2.1 Proportionalitetsbedömning gällande vägran att utföra vissa arbetsuppgifter</b>	<b>36</b>
<b>5 Avslutande diskussion och slutsatser</b>	<b>38</b>
<b>6 Referenslista</b>	<b>40</b>

## Sammanfattning

De europeiska samhällena har kommit att bli allt mer multikulturella. Sverige är idag ett mångkulturellt land där den religiösa mångfalden i samhället har kommit att leda till nya och annorlunda situationer. Trots att ämnet religionsfrihet är ett relativt oberört ämne har debatten kring ämnet ökat på grund av den ökade invandringen. I samband med detta är det inte ovanligt att problematiken inom ämnet ökar när individer med olika religiös bakgrund ska leva sida vid sida i ett samhälle som är uppbyggt kring kristna och sekulära värderingar. Syftet med studien är att belysa problem som kan uppstå i dagens mångkulturella Sverige mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom denna studie kan det konstateras att möjligheten att utöva religion inom ramen för en anställning är mycket begränsad. Det konstateras även att individens intressen får ge vika för arbetsgivarens intressen.

Rätten att fritt få bestämma sin religion anses vara en mänsklig rättighet och ska råda i alla demokratiska samhällen. Religionsfriheten har ett vidsträckt skydd som regleras i artikel 9 i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna och återfinns även i nationell lag. I Sverige är religionsfriheten reglerad i regeringsformen men regleras även i form av ett diskrimineringsförbud i diskrimineringslagen.

Arbetsgivare har skyldighet att genom aktiva åtgärder verka för att arbetsplatsen ska vara lämplig för samtliga arbetstagare oavsett religion eller annan trosuppfattning, samtidigt som andra individers religionsfrihet inte ska inskränkas. Rätten att stå utanför religion eller annan trosuppfattning väger lika tungt som rätten till religion.

Genom en presentation av rättspraxis från både nationell och internationell domstol ges en konkret bild av olika situationer som kan komma att uppstå på en arbetsplats när det gäller arbetstagarens religionsutövning och hur religionsfriheten kan kollidera med arbetsgivarens intresse och verksamhet.

## **Abstract**

Societies in Europe have become more diverse and multicultural. Sweden is a prime example of a multicultural country where religious diversity has come to lead to new and challenging situations. Despite the subject of religious freedom being a rather new topic, it has been an increasingly debated matter due to Sweden's open migration policy, resulting in an influx of migrants from different parts of the world. In relation to the matter, it is not unusual that the problem increases when individuals with different religious backgrounds is to live side by side in a society based on the fundamentals of Christian values and secularity. The purpose of this study is to highlight issues that may arise between employers and employees in today's multicultural Sweden. The study shows that the possibility of practicing religion in the context of employment is very limited. It also shows that the individual's interests may give way to the employer's interests.

The right to freely choose religion is considered a basic human right and should prevail in all parts of society. The freedom of religion has a widespread protection that is regulated in article 9 in the European Convention on Human Rights and is also found in national law. In Sweden, religious freedom is regulated in the Swedish Constitution and is also regulated in form of a prohibition of discrimination in the Discrimination Act.

Employers are obligated to make sure the work environment are suitable for employees regardless religious or other beliefs while making sure to not restrict other individual's religious freedom, all this through active measurements. The right to be without belief or other beliefs for that matter should be taken into account just as much as the right in having a religious conviction.

This essay aims to shed light on the problems that can arise in a work environment between employer and employee when the later claims his right to religious freedom. The focal point of the problems is the right to wear religious garment or symbols and the refusal of carrying out duties based on religious beliefs. The possibility of freely practicing their religion confined within working life due to for example patient security, which can come to weigh in heavier than the individual's right to exercise their religious convictions.

By a presentation of different case law from the national and international courts, a thorough interpretation can be made clear of different situations that can arise in a work environment

when it comes to the individual's right to practice their religion and how the freedom of religion can be in conflict with the employer's interests for the business.

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska Unionen
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
RF	Regeringsformen (1974:154)
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
Prop.	Proposition

# 1 Inledning

Religionsfriheten i arbetslivet och rätten att inte bli diskriminerad på grund av religion är en mänsklig rättighet. Ämnet är i dagsläget omdebatterat på grund av att de europeiska samhällena blivit alltmer mångkulturella. Detta medför att allt fler individer med olika religiösa åskådningar interagerar på arbetsmarknaden. Utövning av religion i arbetslivet kan leda till både positiva och negativa följder. Religionsfrihet är en av de mest kontroversiella frågor som en arbetsgivare handskas med idag. Religionsutövningen i arbetslivet kommer dels att behandlas utifrån perspektivet religionsfrihet som en mänsklig rättighet enligt artikel 9 i Europakonventionen, dels utifrån perspektivet diskriminering på grund av religion i arbetslivet.

## 1.1 Bakgrund

Sverige är ett land som har inkorporerat Europakonventionen (EKMR). Religionsfriheten finns reglerad i svensk rätt och i EKMR, dock så regleras den på olika sätt. Religionsfriheten i Sverige skyddas som rättighet i regeringsformens 2 kap 1 § 6 p. Vad gäller religionsfrihet i arbetslivet är det diskrimineringslagen (DL) som är aktuell, då det är denna lag som reglerar sådana situationer.

Det finns två parter med olika intressen att ta hänsyn till vid en arbetsrättslig konflikt. Dessa intressen är arbetsgivarens arbetsledningsrätt och arbetstagarens religionsfrihet. Vid situationer där det uppstår en konflikt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren ställs deras intressen och rättigheter mot varandra. I sådana situationer är det inte uppenbart vem som anses ha rätten på sin sida. Detta är en intresseväckande skärningspunkt som kommer att redogöras för i uppsatsen.

Individens religionsfrihet kan i svensk rätt begränsas med stöd av arbetsledningsrätten. Arbetsledningsrätten verkar som en grundläggande princip inom arbetslivet, som ger arbetsgivaren rätt att själv leda och fördela arbetet och som även aktualiseras i samband med ett anställningsförfarande. Av denna rätt följer att det är arbetsgivaren som bestämmer vilka arbetsuppgifter som ska genomföras, när och vart det ska genomföras och av vem.<sup>1</sup> Detta kan medföra att en arbetstagare tvingas genomföra arbetsuppgifter som går emot dennes religiösa

---

<sup>1</sup> Kent Källström och Jonas Malmberg, 2016. *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*. 4 uppl. Uppsala: Iustus Förlag AB. s. 216.



tro men också att en arbetssökande diskrimineras i samband med ett urvalsförfarande vid anställning.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att belysa problem som kan uppstå i dagens mångkulturella Sverige mellan arbetsgivare och arbetstagare. I uppsatsen utreds arbetstagarnas skydd mot diskriminering på grund av religion i arbetslivet. Utgångspunkten för denna uppsats är hur religionsfrihet behandlas inom svensk rätt men det görs även en översiktlig undersökning av hur motsvarande rättsliga förhållanden ser ut inom den europarättsliga lagstiftningen.

För att uppnå syftet kommer denna uppsats att utgå ifrån följande frågeställningar:

- *Hur regleras religionsfriheten inom arbetslivet i Sverige och hur tillämpas reglerna i rättspraxis?*
- *Hur regleras religionsfriheten inom Europarätten och hur förhåller sig den svenska rätten till denna reglering?*

## 1.3 Avgränsning

Religion kan komma till uttryck på många sätt på en arbetsplats. I denna uppsats undersöks situationer som kan uppstå på en arbetsplats inom två olika områden: religionsutövning i arbetslivet i form av användande av religiösa symboler och klädsel samt vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religiös tro. Det innebär att uppsatsen inte kommer att behandla situationer som exempelvis begäran av ledighet på grund av religiösa skäl, även om också denna fråga har varit förekommande i viss praxis som har studerats.

## 1.4 Metod och material

Denna uppsats har utgått ifrån den klassiska rättsdogmatiska metoden. Detta är en metod där man tolkar lagen genom att utgå ifrån de övriga rättskällorna såsom förarbeten, rättspraxis, doktrin och supplerande rättskällor för att klargöra vad som är gällande rätt (*de lege lata*).<sup>2</sup> I frågor som rör arbetslivet handlar det om rättspraxis från Arbetsdomstolen (AD) men även

---

<sup>2</sup> Sandgren, Claes, 2018. *Rättsvetenskap för uppsatsskrivare: ämne, material, metod och argument*. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s. 43–44.

rättspraxis från Europadomstolen är central när det gäller tolkningen av religionsfriheten i Europakonventionen som ju är svensk lag och central inom området.<sup>3</sup>

Valet av de domar som presenteras i uppsatsen är grundat på de specifika områden av religionsfrihet och diskrimineringsförbud som vi valt att behandla och belysa, dvs. frågor om religionsutövning i arbetslivet i form av användande av religiösa symboler och klädsel samt vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religiös tro.

Juridisk litteratur har använts som rör ämnet religionsfrihet inom arbetslivet. Fördelen med detta har varit en möjlighet att studera ämnet genom betydligt fler olika perspektiv och har på så sätt bidragit till utvidgad förståelse för religionsutövning i sin helhet. En genomgång av publikationer som är av relevans för ämnet har utförts via Libris, utifrån sökorden religionsfrihet, diskriminering, Europakonventionen, etc.

## 1.5 Disposition

Efter detta inledande kapitel följer i kapitel två en beskrivning av gällande rätt när det gäller religionsfriheten och diskrimineringsförbudet, regleringen inom europarätten och svensk rätt.

I kapitlet beskrivs religionsutövning i arbetslivet utifrån de två områden som uppsatsen är begränsad till, vilket är klädsel och symboler samt vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religiösa skäl. I denna del beskrivs hur olika konflikter uppstår mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen och det anges även exempel på detta. I avsnittet rörande den europarättsliga regleringen beskrivs Europakonventionens artikel 9 och arbetslivsdirektivet, och i avsnittet om svensk reglering beskrivs regeringsformen och diskrimineringslagen.

I tredje kapitlet beskrivs relevant rättspraxis från Europadomstolen och Arbetsdomstolen. I avsnittet beskrivs centrala rättsliga avgöranden från svenska domstolar och Europadomstolen. Det handlar om elva domar, fem från svensk domstol och sex från Europadomstolen.

I kapitel fyra följer en analys och slutligen i kapitel fem ett avslutande kapitel, med en diskussion, där vi besvarar våra frågeställningar och presenterar våra slutsatser.

---

<sup>3</sup> Enligt Fahlbeck utgör konventionen den ”största rättskällan” inom området. Se Fahlbeck, *Bed och arbete - Ora et labora : om religionsfrihet i arbetsliv och skola : juridik, samhälle, praktik.* s 481.



## 2 Svensk och europarättslig reglering av religionsfrihet

I detta avsnitt redogörs för den europarättsliga och nationella regleringen inom området. Begreppet religionsfrihet innebär att en individ fritt får utöva sin religiösa tro, s.k. positiv religionsfrihet, men också rätten att fritt konvertera, dvs. byta religion, eller även att avstå helt av eget val, s.k. negativ religionsfrihet. Konventionsstaterna har också en skyldighet att säkerställa att enskildas religionsutövning inte hindras, dvs. en skyldighet att förbjuda diskriminering pga. religion och beivra eller bestraffa brott vid kränkningar av religionsfriheten. Religionsfriheten ska i ett demokratiskt samhälle garanteras som en grundläggande rättighet av både staten och samhället.<sup>4</sup>

### 2.1 Europarättslig reglering

#### 2.1.1 Europakonventionens artikel 9

Sveriges inträde i Europeiska unionen har varit en bidragande faktor till ratificeringen av EKMR, som därefter blivit tillämplig som svensk lag.<sup>5</sup> Konventionen grundades i samband med andra världskrigets skede och förföljelse av judar och även andra religiösa och etniska minoriteter m.fl. grupper. Det uppstod i samband med detta ett behov av ett gemensamt skydd för religionsfriheten i Europa. Rätten till religionsfrihet ansågs vara ett skydd mot att människan skulle bli utsatt för förföljelse på grund av sin tro och religion.<sup>6</sup>

Av Europakonventionens artikel 9 framgår att:

1. Var och en har 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, sedvänjor och ritualer.
2. Friheten att utöva sin religion eller tro får endast underkastas sådana inskränkningar som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

---

<sup>4</sup> Fisher, I. David, 2007. *Mänskliga rättigheter. En introduktion*. 4:e upplagan. Norstedts Juridik. s, 66.

<sup>5</sup> Lag (1994:1219) om den europeiska konventionens skydd angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

<sup>6</sup> Enkvist, Victoria, 2013, *Religionsfrihetens rättsliga ramar*, Diss. Uppsala universitet, Justus Förlag AB, Uppsala. s, 100.

I det första stycket av artikel 9 anges skyddet för religion i sin helhet men innefattar även rätten att fritt byta religion eller tro, samt friheten att yttra sin religiösa tro. Rätten att utöva sin religion innefattar ritualer, sedvänjor, undervisning och gudstjänst. I det andra stycket av artikel 9 anges det vissa undantagsbestämmelser som är nödvändiga och tillåter inskränkningar i religionsfriheten med hänsyn till allmänheten. För att inskränkningar ska vara tillåtna krävs det dels att de finns reglerade i lag, dels att de är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle. En inskränkning måste vara proportionerlig i förbindelse till det skyddade intresset som råder.<sup>7</sup>

Europakonventionen gäller i Sverige i tre olika former, som en folkrättslig förpliktande konvention, som en del av EU-rätten och som en del av svensk inhemsk lag. Det föreslogs vissa ändringar i regeringsformen vid inkorporering av Europakonventionen. Det anges i propositionen 1993/94:117 att syftet med ändringarna var att den enskildes rätt skulle förstärkas genom att utöka skyddet för de grundläggande fri- och rättigheter. En ny regel föreslogs också i regeringsformen, denna innebar att ”lag eller annan föreskrift inte får meddelas i strid med Sveriges åtagande på grund av Europakonventionen”.<sup>8</sup>

Europakonventionen har på grund av medlemskapet i EU, företräde framför grundlagarna och klassas som den “egentliga rättskällan”.<sup>9</sup> Konventionen är en så kallad dynamisk rättskälla där en ström av avgöranden från Europadomstolen ständigt påverkar tolkningen av konventionen.<sup>10</sup> Artikel 9 har aldrig tillämpats i svensk domstol, utan den har endast åberopats vid en tvist. Detta var i målet gällande pastor Gren. Av denna anledning är praxis från Europadomstolen avgörande.<sup>11</sup>

### *2.1.1.1 Positiv och negativ religionsfrihet*

Religionsfriheten i artikel 9 i EKMR innebär en frihet att manifesteras sin religion fritt men även rätten att slippa bli utsatt för religiös manifestation. Rättigheten *till* religion kallas för den positiva religionsfriheten och rättigheten *från* religion som innebär rättigheten att inte bli utsatt för en oönskad religion kallas för den negativa religionsfriheten.<sup>12</sup> Som beskrivits

---

<sup>7</sup> Hans Danelius, 2015. *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 5 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s, 449.

<sup>8</sup> Prop. 1993/94:117 s.1.

<sup>9</sup> Fahlbeck, *Bed och arbete*. s 481.

<sup>10</sup> *Ibid.* s. 480-481.

<sup>11</sup> Fisher, I. David, 2007. *Mänskliga rättigheter. En introduktion*. s, 80.

<sup>12</sup> Fahlbeck, *Bed och arbete*. s 479.

regleras religionsfriheten i Europakonventionen men även i svenska lagar som diskrimineringslagen och regeringsformen, dock är Europakonventionen överordnad dessa.<sup>13</sup>

I artikel 9 EKMR regleras den positiva religionsfriheten i det första stycket. Det första stycket av artikel 9 avser själva åsikten. Problemet är att religionsutövning i princip kan bestå i vad som helst. Det första stycket i artikel 9 i EKMR har inom doktrin kommit att kallas *forum internum*, åsikten eller trosuppfattningen som inte får begränsas.<sup>14</sup> Denna del av artikeln är okränkbar, dvs. det tillåts inga begränsningar. Det innebär att den är absolut, vilket innebär att den befinner sig högst upp i hierarkin på värdeskalan i Europakonventionen och således i det europeiska rättssystemet. Av praxis följer att *forum internum*, som omfattar vissa manifestationer av åsikten eller trosuppfattningen, saknar innehåll vad gäller yttre uttryck för religion. Olika yttre uttryck för religion har på så sätt alltid fallit utanför *forum internum*.<sup>15</sup>

Artikel 9 i EKMR kan även tolkas på ett negativt sätt. Andra stycket i artikel 9 föreskriver rätten att inte ha någon religion och undgå religiösa manifestationer och har av doktrin kommit att kallas för *forum externum*.<sup>16</sup> Den negativa religionsfriheten som innebär friheten att stå utanför en religion skyddar den enskilde genom att den innefattar en rättighet att lämna en kyrka eller religion. Dock är detta inte fallet utan dessa ska ha en balans och vara i ett jämviktsläge, dvs. väga lika tungt.<sup>17</sup>

### 2.1.1.2 Religiös klädsel/symboler och vägran att utföra arbetsuppgifter

En väldigt aktuell och avgörande fråga utgörs av arbetstagares kläder och personlig utsmyckning på en arbetsplats. Religionsfriheten tillförsäkrar individen att fritt få välja hur denne vill handla i religiösa frågor. Staten ska inte på något vis begränsa individens val. Dock ska individen acceptera andra människors frihet från religion och genom manifestation av sin egen religiösa tro inte begränsa andras frihet.<sup>18</sup> Religionsutövning i arbetslivet kan ske på olika sätt, bland annat genom att bära på religiösa symboler eller religiös klädsel, samt att en individ kan vägra utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religion. Dessa olika intressen kan komma att hamna i konflikt med varandra i dagens mångkulturella samhälle och blir på så

---

<sup>13</sup> Ibid. s, 123.

<sup>14</sup> Fahlbeck, Reinhold 2014/2015. *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*, Juridisk tidskrift. s, 6-7.

<sup>15</sup> Artikel ”Vägrat handslag faller inte under religionsfrihet”, [http://www.svd.se/kultur/understrecktet/vagrathandslag-faller-inte-underreligionsfrihet\\_4321063.svd](http://www.svd.se/kultur/understrecktet/vagrathandslag-faller-inte-underreligionsfrihet_4321063.svd)

<sup>16</sup> Fahlbeck, *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*. s, 7.

<sup>17</sup> Ibid, s. 7–8.

<sup>18</sup> Popa, Laura. *Mänskliga rättigheter i praktiken*. s, 7.

sätt svårlösta. Konflikter som ofta uppstår på arbetsplatser består av att arbetstagarnas rätt till religiösa uttryck och utövning inte är absolut, utan kan begränsas på grund av verksamheten eller andras rättigheter.<sup>19</sup>

Ett avgörande uttryck som har varit återkommande i fall som behandlar inskränkningar av religionsfriheten är ”margin of appreciation”. Uttrycket har utvecklats genom praxis från Europadomstolen och är en rättighet som domstolen har lämnat till medlemsstaterna som innefattar rätten att kunna göra vissa inskränkningar av en individs religionsfrihet, i det fall att inskränkningen har ett berättigat syfte. Det handlar alltså om en bedömningsmarginal för staterna. Inom ämnet religionsfrihet har det fastställts att staterna har fått ganska brett utrymme att hänvisa till just ”margin of appreciation” (för en beskrivning av rättspraxis, se fallet Ladele mot Storbritannien, i praxisgenomgången nedan).<sup>20</sup>

## 2.2 Svensk reglering

I detta avsnitt görs en analys av det rådande rättsläget i svensk rätt när det gäller religionsfrihet. Det framgår av förarbetena till regeringsformen beträffande svensk rätt att religion syftar på personlig tro utöver det världsliga.<sup>21</sup>

Religionsfriheten skyddas i 2 kap. 1 § 6 p. Regeringsformen, regeln är absolut i förhållande till svenska medborgare vilket innebär att den inte får inskränkas.<sup>22</sup> Religionsfriheten skyddas även i 1 kap 4 § DL.<sup>23</sup> En närmare beskrivning av dessa bestämmelser ges nedan men också annan reglering som aktualiseras kommer att beskrivas övergripande. Vi börjar med en beskrivning av regeringsformen och fortsätter därefter med en beskrivning av diskrimineringslagen.

### 2.2.1 Diskrimineringslagen

År 1948 fanns ett skydd mot brott med anledning av någons religion eller tro lagstadgat i lag (1948:448) om ändring i strafflagen. Skyddet för diskriminering har, sedan år 1986, funnits

---

<sup>19</sup> Fahlbeck. *Bed och arbete*. s. 251-256.

<sup>20</sup> *Ibid*, s. 105.

<sup>21</sup> Susanne Fransson och Eberhard Stüber 2015. *Diskrimineringslagen - en kommentar*. 2 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s. 106.

<sup>22</sup> Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

<sup>23</sup> Diskrimineringslag (2008:567).

lagstadgat i lag mot etnisk diskriminering (1994:134). Detta diskrimineringsförbud har sedan förts över i nya lagar, 1994 och 1999 års lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Redan tidigare har grunden religion sammanslagits med etnisk diskriminering på grund av den nära förbindelse som dessa två grunder har till varandra. En kränkning av en persons religion eller annan trosuppfattning kan i många fall även omfatta etnisk diskriminering i någon form.<sup>24</sup>

En kommitté tillsattes år 2002 i syfte att utreda huruvida en gemensam diskrimineringslag erfordrades och resultatet av detta presenterades i betänkandet SOU 2006:22. Förslaget resulterade i att det lades fram en proposition av regeringen om en gemensam diskrimineringslag.<sup>25</sup> Denna proposition antogs sedan av riksdagen och det ledde till en ny diskrimineringslag. Den nya lagen trädde i kraft 2009.<sup>26</sup>

Den 1 januari 2009 fick Sverige således en sammanhållen och gemensam diskrimineringslag som hade till syfte att ersätta de tidigare regleringarna kring diskriminering.<sup>27</sup> Den nya diskrimineringslagen ersatte sju tidigare lagar. Lagen ska framförallt uppfylla två centrala syften, att motverka diskriminering samt bidra till lika rättigheter och möjligheter på grund av bland annat religion.<sup>28</sup>

Den gällande nationella diskrimineringslagstiftningens omfång och förbättring har sin grund i en europarättslig utveckling med tvingande regler i form av fördrag och bland annat tidigare nämnda direktiv som medlemsländerna är förbundna att följa.<sup>29</sup>

Diskrimineringslagen är tvingande och går inte att avtala bort. Tanken är att lagen ska vara heltäckande samt råda för hela samhället.<sup>30</sup> Religion och trosuppfattning är den enda diskrimineringsgrund som inte definieras närmare i lagen. Till både religion och trosuppfattning räknas alla etablerade religioner som exempelvis judendom och hinduism, samt även trosuppfattningar som exempelvis ateism. Det kan uppstå funderingar kring vad som anses vara en trosuppfattning och vad som anses vara kultur eller tradition. Det kan vara

---

<sup>24</sup> Prop. 2002/03:65 s. 81.

<sup>25</sup> Prop. 2007/08:95.

<sup>26</sup> Göransson, Håkan Gabinus. *Diskrimineringslagarna* s. 19.

<sup>27</sup> Nyström, Birgitta, 2011. *EU och arbetsrätten*, 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s, 240.

<sup>28</sup> 1 kap 1 § DL och Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar.* s, 49.

<sup>29</sup> Fransson och Stüber. *Diskrimineringslagen - en kommentar.* s, 27 och Gabinus m.fl. *Diskrimineringslagarna.* s, 21.

<sup>30</sup> Flemström, Slorach, *Diskriminering på arbetsplatsen*, s. 15.



svårt att konstatera om till exempel en särskild klädsel har koppling med en kultur eller med en viss religion. I förarbetena till diskrimineringslagen fastställs det att man bör utgå ifrån att klädseln eller beteendet har koppling till religion eller annan trosuppfattning om det kan uppfattas vara oklart.<sup>31</sup>

I diskrimineringslagens andra kapitel anges det förbud mot diskriminering och repressalier i bland annat arbetslivet. Av diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1–2 §§ DL följer att:

**1 §** En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren. *Lag (2014:958)*.

**2 §** Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

En närmare beskrivning av dessa bestämmelser ges nedan.

### *2.2.1.1 Direkt och indirekt diskriminering*

I inledningen till den nuvarande diskrimineringslagen anges en definition av vad begreppet ”diskriminering” innebär. Begreppet omfattar direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera i enlighet med 1 kap. 4 § 1–6 p. DL.

Direkt diskriminering regleras i 1 kap. 4 § 1 p. DL:

Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”

---

<sup>31</sup> Ibid, s, 27.

För att direkt diskriminering ska föreligga krävs att dessa tre kriterier är uppfyllda.<sup>32</sup> Kriterierna består av missgynnande, jämförelse och orsakssamband. Dessa tre kriterier är objektiva och därför ställer lagen inget krav på att de subjektiva rekvisiten som exempelvis direkt uppsåt ska vara uppfyllda.<sup>33</sup>

Indirekt diskriminering regleras i 1 kap. 4 § 2 p. DL

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Även av denna bestämmelse framgår det att det är tre faktorer som ska tas hänsyn till vid avgörandet om någon indirekt diskriminerats. Dessa tre faktorer består sammanfattat av: missgynnandet av personen, en jämförelse mellan den person som påstår sig ha missgynnats och andra personer samt en intresseavvägning mellan t.ex. arbetstagarens syfte som har specificerat för utförande av ”en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt” och den som är missgynnad. Detta innebär att en person ska ha missgynnats genom en bestämmelse, ett kriterium, eller ett förfaringsätt som tillsynes verkar neutralt men vid närmare granskning kommer i konflikt med någon av de sju diskrimineringsgrunderna som skyddas i diskrimineringslagen.<sup>34</sup>

### 2.2.1.2 Religiös klädsel/symboler och vägran att utföra arbetsuppgifter

I Sverige saknas allmänna rättsregler för arbetstagares klädsel och utseende. Dock finns en reglering i lag som talar för en viss skyldighet att bära skyddsutrustning enligt 2 kap. 7 § Arbetsmiljölagen, där det finns en skyldighet att bära uniform. I kollektivavtalen återfinns några regler om arbetskläder samt arbetsledningsrätten som innebär en särskild rätt för arbetsgivaren att kräva en viss klädkod, exempelvis inom vårddyken där vårdpersonal ska bära viss klädsel då hygien och säkerhet är a och o inom vården.<sup>35</sup> Generellt har arbetstagare

---

<sup>32</sup> Göransson, Håkan Gabinus. *Diskrimineringslagarna*. s, 22.

<sup>33</sup> Fransson och Stüber, *Diskrimineringslagen - en kommentar*. s, 70.

<sup>34</sup> Garpe, Bengt, Del Sante, Naiti & Göransson, Håkan Gabinus, *Arbetsrätten: en introduktion*, 8 uppl., Norstedts Juridik AB. s, 23–24.

<sup>35</sup> Socialstyrelsens föreskrift SOSFS 2015:10 om basal hygien i vård och omsorg.

inom arbetsplatsen frihet att klä sig efter eget tycke och oftast har var och en rätt att få bestämma själv, trots att klädkoder kan förekomma (för en beskrivning av rättspraxis, se AD 2017 nr 65, i praxisgenomgången nedan).<sup>36</sup>

Som tidigare beskrivits saknas reglering av krav och regler för kläder och utsmyckning i nationell lag och även internationell rätt. När det kommer till regler för klädkod och utsmyckning handlar det i högsta grad om vad som anses vara god sed på arbetsmarknaden. Om en arbetsgivare har krav på viss klädsel måste denne kunna uppvisa godtagbara skäl till varför en viss klädsel eller utsmyckning är mindre lämpad för arbetet. Om arbetsgivaren inte kan visa godtagbara skäl som väger över arbetstagarens religiösa intressen har arbetstagaren frihet att välja själv.<sup>37</sup> Klädkrav eller förbud mot viss utsmyckning för anställda på en arbetsplats är en typisk orsak till konflikt mellan arbetsgivare och arbetstagare som kan uppfattas som och komma att utgöra indirekt diskriminering av arbetstagare. Detta medför svårigheter för arbetsgivaren på arbetsplatsen då det blir en utmaning att befinna sig mellan risken att diskriminera en arbetstagare på grund av deras klädval eller diskriminera en annan arbetstagare på grund av att viss klädsel tillåts som utgör en negativ religionsfrihet. (för en beskrivning av rättspraxis, se AD 1986:11, i praxisgenomgången nedan).<sup>38</sup>

Ett ytterligare område som är svår för en arbetsgivare att hantera på en arbetsplats är när en arbetstagare på grund av religiösa skäl inte kan genomföra vissa arbetsuppgifter på grund av dennes religion. Detta kan vara ett åtagande, en arbetsuppgift eller överlag ett område som hamnar i konflikt med någon som är troende och dennas möjlighet att utföra en uppgift på grund av sin religion.<sup>39</sup> Det dyker ofta ett faktum upp i dessa fall om att en anställd självmant ingått ett anställningsavtal genom att tacka ja till en tjänst. Denne är då samtidigt fri att upphöra sin anställning. Anställningsavtalet reglerar ramen för en anställning, men även vilka sorts arbetsuppgifter som innefattas i anställningen. När den anställda inträder ett nytt avtal kan det innebära att det uppkommer vissa begränsningar för den enskildes religionsfrihet. Detta beror även på vad för typ av tjänst det rör sig om och vilka arbetsuppgifter som omfattas i tjänsten, samt vilken tro och typ av religion som den arbetssökande/arbetstagaren

---

<sup>36</sup> Fahlbeck, *Bed och arbete*. s, 259.

<sup>37</sup> Amnéus, Diana – Gunner, Göran, 2003. *Mänskliga rättigheter – från forskningens frontlinjer*. Uppsala. s, 217.

<sup>38</sup> Vickers. *Religious freedom, religious discrimination and the workplace*, s. 158-159.

<sup>39</sup> Fahlbeck, *Bed och arbete*. s, 250.

har. Praxis har dessutom visat att just den frivilliga ställningen som arbetstagaren har, kan ha en avgörande roll vid tolkningen av om det föreligger ett brott mot religionsfriheten.<sup>40</sup>

I Sverige och från AD finns begränsad praxis inom området religionsfrihet. Dock finns när det gäller arbetsvägran på grund av religion ett fall från Arbetsdomstolen där denna problematik har spelat en stor roll (för en beskrivning av rättspraxis, se AD 2005:21, i praxisgenomgången nedan).

Det är svårt att dra några slutsatser då frågan om religionsutövning på en arbetsplats fortfarande är väldigt oklar då det finns väldigt lite praxis inom området.<sup>41</sup> En förklaring till varför ämnet religionsfrihet och religionsutövning har mindre fokus i arbetslivet kan ha sin grund i religionens roll i det svenska samhället. Under hundratals år har kristendomen dominerat och haft ett starkt fäste i Sverige och detta har format svenskt arbetsliv.<sup>42</sup> Ett tydligt tecken på kristendomens prägel i svenska samhället är de svenska lagstadgade helgdagarna.<sup>43</sup> Dock så har religionens betydelse försvagats markant sedan separationen mellan staten och svenska kyrkan år 2000. Sverige har sedan dess ansetts vara ett sekulariserat land.

---

<sup>40</sup> Ibid, s, 163.

<sup>41</sup> Vickers, Lucy, 2008. *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*. North America. s, 53.

<sup>42</sup> Fahlbeck, *Bed och arbete*. s, 468–471.

<sup>43</sup> Lag (1989:253) om allmänna helgdagar.

### **3 Relevant rättspraxis**

I detta kapitel kommer både nationell och internationell rättspraxis beskrivas för att identifiera domstolarnas tolkning av den gällande rätten. Dock finns begränsad relevant rättspraxis från nationella domstolar, medan omfattande rättspraxis finns från Europadomstolen när det gäller tolkningen av artikel 9. Rättsfall som redogörs för i detta kapitel behandlar ämnet religionsutövning i arbetslivet i form av användande av religiösa symboler, religiös klädsel samt vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religiös tro. Rättspraxis inom dessa områden illustrerar en del av de konflikter som uppstår på en arbetsplats mellan arbetsgivare och arbetstagare.

#### **3.1 Avgöranden från Europadomstolen**

I detta avsnitt presenteras sex fall från Europadomstolen. Fallens gemensamma nämnare i att samtliga målsägande har åberopat artikel 9 i EKMR. Fallen gäller arbetstagare som anser att det har gjorts en inskränkning av deras religionsfrihet på arbetsplatsen.

##### **3.1.1 Målet Eweida m.fl. mot Storbritannien**

Europadomstolen prövade fyra fall av misstänkt diskriminering på grund av religiös åskådning, där målsäganden ansåg att deras religionsfrihet hade kränkts då de inte har fått manifesterat sin religion. Målsägande i respektive fall var Eweida med mål nummer 48420/10, Chaplin med mål nummer 59842/10, Ladele med mål nummer 51671/10 och slutligen McFarlene med mål nummer 36516/10.

Eweida mot Storbritannien kommer att behandlas i detta avsnitt, medan övriga fall behandlas under egna rubriker nedan. Nadia Eweida var anställd vid det privata flygbolaget British Airways Plc. Vid den aktuella tidpunkten hade alla anställda på British Airways som hade direkt kundkontakt en klädkod att följa som innebar ett krav på att inte bära religiösa symboler. Dock så gällde policyn inte turban och slöja, utan dessa var tillåtna att bära med vissa krav på utförande.

Eweida började vid ett senare tillfälle att bära ett korshalsband utanpå hennes uniform, då hon ansåg korset vara en central del i hennes tro. Eweida blev vid tre tillfällen tillsagd att inte bära korset synligt under arbetstid men vägrade att avlägsna symbolen och blev till följd av sin vägran att följa British Airways riktlinjer hemskickad från arbetet under en längre tid utan

lön. Företaget erbjöd Eweida en administrativ tjänst där hon inte skulle ha direkt kundkontakt men hon tackade nej. British Airways införde en ny policy under tiden som Eweida var frånvarande från arbetet på grund av att hon hade vägrat ta av sitt korshalsband under arbetstid. Den nya policyn innebar rätten att få bära kors och liknande religiösa symboler synligt. Till följd av den nya policyn fick Eweida tillbaka sin anställning, men hon fick ingen ersättning för den lön som hon hade förlorat på grund av företagets policy. Eweida ansåg då att hennes religionsfrihet hade kränkts och anmälde händelsen.

Målet togs upp i tre nationella domstolar där varje instans bedömde att Eweidas religionsfrihet inte hade kränkts och Eweida förlorade i alla tre. Fallet togs därefter upp av Europadomstolen i september 2012, där domstolen fastslog att en begränsning av religionsfriheten som framgår i artikel 9 inte är tillåtet trots att arbetstagaren har möjlighet att byta arbete, utan det ska istället göras en proportionalitetsbedömning när arbetsgivaren inför ett förbud i arbetstagarens religionsfrihet. Domstolen menade att det var tillåtet med andra religiösa symboler såsom turban och slöja, och därför var inte förbudet mot bärandet av ett korshalsband, som även ansågs vara en diskret symbol, proportionerligt. Europadomstolen bedömde att de nationella domstolarna i Storbritannien inte tagit Eweidas rättigheter i beaktande och att de därför hade brutit mot artikel 9 i EKMR.<sup>44</sup>

### **3.1.2 Målet Chaplin mot Storbritannien**

Den andra målsäganden i de fyra sammanslagna fallen var en brittisk medborgare som också bar ett halssmycke i form av ett kors för att uttrycka sin kristna tro. Shirley Chaplin med mål nummer 59842/10 var anställd som sjuksköterska på ett statligt sjukhus. Sjukhuset hade en uniformpolicy baserad på riktlinjer från Hälsomyndigheten som var gällande för alla anställda inom sjukhuset. Riktlinjerna var ganska specifika vad gällde smycken och klargjorde att bärandet av eventuella smycken inte är tillåtet på grund av hälso- och skaderisken som förelåg. År 2007 infördes nya uniformer på sjukhuset, denna uniform hade en V-ringning. V-ringning på uniformen innebar att Chaplins kors blev betydligt mer synligt och år 2009 blev hon uppmanad att avlägsna korshalsbandet, men Chaplin menade att detta var ett uttryck för hennes religiösa åskådning och krävde ett godkännande för att få bära den. Chaplins begäran nekades med hänvisning till Hälsomyndighetens riktlinjer. Chaplin blev i

---

<sup>44</sup> Mål 36516/10, Eweida m.fl. mot Storbritannien.

samband med detta omplacerad till en tillfällig tjänst där hon inte skulle jobba inom vård eller ha någon närkontakt med patienter på sjukhuset.

Chaplin ansåg sig vara diskriminerad på grund av sin religion och anmälde detta som både direkt och indirekt diskriminering på grund av religion till nationell domstol.

Den nationella domstolen bedömde att direkt diskriminering inte förelegat då sjukhusets policy och riktlinjer i enlighet med intresset av patient hälsa och säkerhet vägde tyngre än religion. Domstolen hävdade att det inte skett någon indirekt diskriminering heller då annan personal inom sjukhuset hade behandlats på samma vis. Chaplin ansåg att den nationella lagen inte hade skyddat hennes rätt till religionsfrihet och inte beaktat artikel 9 i EKMR. Europadomstolen tog upp fallet i samband med tre andra liknande anmälningar som gällde religionsfrihet och diskriminering på grund av religion.

Europadomstolen fastställde att diskriminering inte har förelegat och menade att sjukhusets policy var legitim då det grundade sig i hälsoskäl som kan komma att påverka människor och deras hälsa. Kravet från sjukhusets sida föll inom ”margin of appreciation” och bedömdes vara nödvändig.<sup>45</sup>

### **3.1.3 Målet Ladele mot Storbritannien**

Lillian Ladele var en av fyra målsäganden i fallet Eweida m.fl. mot Storbritannien med mål nummer 51671/10 . Ladele var en djupt religiös kvinna som tillhörde kristendomen. Hon bodde i London och arbetade på en myndighet som registrerade äktenskap, dödsfall och födslar. Den 5 december år 2005 trädde Civil partnership act, samkönade äktenskap, i kraft. Denna lagstiftning stadgade laglig registrering av samkönade äktenskap, och gav de rättigheter och skyldigheter. Ett samkönat äktenskap registrerades av en registrator på en myndighet som Ladele arbetade på. Den nya lagen kom att påverka hennes arbetsuppgifter, då myndigheten hon arbetade på började registrera samkönade äktenskap.

Ladele hade haft tydliga religiösa invändningar mot att utföra registrering av samkönade äktenskap. Hon menade att det gick emot hennes religiösa övertygelse. Ladele hade alltså vägrat utföra en arbetsuppgift. Detta gick emot myndighetens ”policy Dignity” for all. Hon bytte arbetsuppgifter med sina kollegor för att undvika att registrera samkönade äktenskap. Kollegorna ville sedan inte byta arbetsuppgifter med henne. Hon ansåg att hon blivit

---

<sup>45</sup> Mål 59842/10, Eweida m.fl. mot Storbritannien.

diskriminerad på grund av sin tro och religion. Domstolen gjorde en prövning om indirekt diskriminering förekommit och ansåg att intresset från myndighetens sida att åstadkomma den jämställdhets- och mångfaldspolicy de arbetade för var legitim, samt att det inte förekommit något brott mot religionsfriheten.<sup>46</sup>

### **3.1.4 Målet McFarlene mot Storbritannien**

Gary McFarlene med mål nummer 36516/10, var den fjärde och sista målsäganden i fallet Eweida m.fl. mot Storbritannien. Han var en djupt religiös man som arbetade som rådgivare på en organisation för sexterapi och äktenskapsrådgivning. Han var medveten om att han i sin tjänst skulle kunna stöta på situationer där klienter som han arbetade med skulle kunna ha en homosexuell läggning, något McFarlene hade svårt att handskas med på grund av hans tro. Trots detta gick han med på sin anställning och var även med på att förmedla rådgivning till alla klienter som sökt sig till organisationen han arbetade på. Dock uppstod det problem i situationer där McFarlene påpekade under sin anställning att han inte kunnat utföra sitt arbete när homosexuella klienter sökt sig till organisationen. Arbetsgivaren tappade förtroendet för honom för att han förmedlade dubbla budskap och hade varit motsägelsefull. Hans handlade resulterade i en uppsägning från arbetsgivarens sida.

Domstolen ansåg, som i Ladeles fall, att en arbetstagares intresse för ett inkluderande och icke diskriminerande arbete vägde tyngre. De ansåg vidare att McFarlenes religionsfrihet fick vika för organisationens mål om likabehandling och ett jämlikt bemötande av alla organisationens klienter.<sup>47</sup>

### **3.1.5 Målet Dahlab mot Schweiz**

En förskollärare vid namn Lucia Dahlab konverterade från katolicism till islam under sin tid som lärare på en offentlig skola. Dahlab bar muslimsk huvudduk på grund av sin religiösa åskådning under arbetstid.

Dahlab uppmanades att sluta bära huvudduk varpå Dahlab hänvisade till artikel 9 i EKMR och ansåg att detta stred mot hennes rättigheter då hon inte fick manifestera sin religion. Författningsdomstolen i Schweiz åberopade då att bärande av huvudduk stod i strid med den nationella lagen om offentlig utbildning och principen om religiös neutralitet samt att en

---

<sup>46</sup> Mål 51671/10, Eweida m.fl. mot Storbritannien.

<sup>47</sup> Mål 36516/10, Eweida m.fl. mot Storbritannien



huvudduk är en stark religiös symbol som är svår att förena med ett jämställt samhälle. Författningsdomstolen hänvisade i målet till ”margin of appreciation” och påpekade att kvinnans religionsfrihet bör vägas mot statens princip om religiös neutralitet i en intresseavvägning. Domstolen lyfte även upp att jämställdhet och religionsfrihet ställs mot varandra då det rör sig om en muslimsk kvinna som vill bära huvudduk och som samtidigt har i uppgift att undervisa elever i bland annat vikten av jämställdhet i ett samhälle.

Europadomstolen delade författningsdomstolens mening och ansåg att förbudet var proportionerligt, då eleverna som hon undervisade var i en ung ålder och man ansåg att de var extra känsliga och mottagliga för sin lärare som ska agera förebild och sätta ett tydligt exempel för eleverna. Kravet hade ett berättigat syfte då barnens rätt att slippa utsättas för religiös manifestation ansågs överväga kvinnans rätt att bära huvudduk. Dahlabs rätt att manifesteras sin religion hade därför inte blivit kränkt.

### **3.1.6 Målet Ebrahimian mot Frankrike**

Målet handlade om en kvinna, Christiane Ebrahimian, som var anställd på ett offentligt sjukhus i Frankrike. Hon arbetade som socialassistent inom psykiatri. Hon hade en tidsbegränsad anställning som hade förlängts med ett år. När anställningsavtalet var nära sitt slut, framförde personalchefen på arbetsplatsen att kvinnans kontrakt inte skulle förlängas. Skälen till detta var att hon vägrade ta av sig sin huvudduk. Patienter på mottagningen hade fört fram klagomål för att kvinnan av religiösa skäl bar huvudduk på arbetsplatsen. Personalchefen hänvisade till de rättigheter och skyldigheter som finns för tjänstemän, som bland annat innebar att inte visa sin religiösa tillhörighet. Regeringen betonade att syftet var legitimt, då ändamålet var att skydda rättigheter och friheter för omgivningen, nämligen att upprätthålla respekten för alla religiösa övertygelser hos patienter. Regeringen ansåg att begränsningen hade stöd i lag, samt att den hänvisade till bland annat den franska grundlagen, och även lagen från 13 juli 1983 som stadgar rättigheter och skyldigheter kring statligt anställda. Den grundlagsenliga principen om sekularism som den franska republiken grundades på, avsågs förbudet mot anställdas religiösa åskådningar. Regeringens vägran att förnya Ebrahimians anställningsavtal var således nödvändig i ett demokratiskt samhälle. På grund av att vissa patienter vägrat träffa Ebrahimian och att denna situation skapat en spänd stämning på arbetsplatsen var ingripandet i detta fall proportionerligt.

Ebrahimian hävdade däremot att begränsningen av hennes religionsfrihet inte utgjorde ett legitimt syfte, på grund av att inget problem dykt upp till följd av dennes val att bära huvudduk på arbetsplatsen. Hon menade vidare att bärandet av huvudduk inte utgjorde ett hot mot säkerhet eller allmän ordning. Att personalchefen vägrat förlänga hennes anställningsavtal bottnade i att hon var tillhörande islam, enligt Ebrahimian. Hon hävdade även att majoriteten av de europeiska länderna tillåter bärande av huvudduk på arbetsplatsen.

Domstolen bedömde att det är självklart att bärandet av huvudduk utgör ett uttryck för hennes religiösa tro, samt att dennes rätt att bära huvudduk skyddas av religionsfriheten. Domstolen menade vidare att beslutet av regeringen att inte förnya kvinnans anställningsavtal för att hon vägrat ta av sig huvudduk utgjorde en begränsning av hennes religionsfrihet. Dock ansåg domstolen att regeringens begränsning hade stöd i fransk lag. Övergripande syftet med begränsningen ansåg vara legitimt då det ansågs skydda andras fri- och rättigheter.

Domstolen bedömde att intrånget var proportionerligt. Begränsningen av religionsfriheten för Ebrahimian bedöms av domstolen vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle och det hade inte heller förekommit en kränkning från statens sida av artikel 9 i EKMR.

## **3.2 Avgöranden från nationell domstol**

I detta avsnitt ges en presentation av fem fall från den svenska Arbetsdomstolen. Fallen sträcker sig från 1986 fram till 2017 och behandlar ämnet religionsfrihet med hänvisning till diskriminering på grund av religion. Fyra av fallen som presenteras har behandlats av arbetsdomstolen, medan ett av de fem presenterade fallen har behandlats av tingsrätten.

### **3.2.1 Mål AD 1986 nr 11**

År 1986 kom första målet upp till Arbetsdomstolen. Tvisten i fråga gällde en kommun vs P och handlar om kommunen har haft en saklig grund för uppsägning av P. P var anställd spårvagnsförare och arbetade vid spårvägarnas trafikdriftavdelning. P bar en turban i tjänsten och blev då tillsagd om att detta var förbjudet enligt trafikavtalet som han hade underkastat sig vid anställningen. P vidhöll sitt krav att bära turban under tjänsten trots förbudet. Dock blev P inte uppsagd men omplacerades mot sin vilja till tjänstgöring på en teknisk avdelning, där han inte infann sig på arbetet. Hans frånvaro på arbetsplatsen resulterade i att kommunen sade upp honom. Domstolen kom i sin bedömning fram till att omplaceringen till garaget var

berättigad och att uppsägningen också hade en saklig grund då P inte hade infunnit sig på sin tilldelade arbetsplats.

Twisten avgjordes först i tingsrätten som resonerade något annorlunda och hade fokus på själva anledningen, som var uniformkravet. Kommunen menade att uniformen ska bäras med hänsyn till både rättsliga-, ordnings- och säkerhetsskäl. Tingsrätten lade då endast vikt på omplacering och uppsägning och kom fram till slutsatsen att det var felaktigt att omplacera P emot sin vilja samt att det inte fanns en saklig grund för uppsägning.

I arbetsdomstolen kom beslutet endast att handla om arbetsskyldigheten som P hade, trots att grunden till tvisten var den religiöst burna turbanen. Arbetsdomstolen framförde att P hade möjlighet att fortsätta arbeta som spårvagnsförare och återgå till sin tjänst om han skulle sluta bära turban. Trots den sakliga grunden i målet valde arbetsdomstolen att inte lägga större vikt på den aspekten, utan tog endast hänsyn till arbetsskyldigheten.

Arbetsdomstolen bedömde att omplaceringen skedde i god tro då P genom vägran att ta på sig båtmössa istället för turban hade ignorerat lydnadsplikten och arbetsskyldigheten.<sup>48</sup> I målet berördes aldrig den religiösa faktorn av arbetsdomstolen.<sup>49</sup>

### **3.2.2 Mål AD 2005 nr 21**

Målet AD 2005:21 handlar om en kvinna som var anställd på ett äldreboende och arbetar som aktiverare. Kvinnan, A.Ö. tillhörde Jehovas vittnen och som, med anledning av hennes trosuppfattning, vägrat utföra vissa arbetsuppgifter. En person som tillhör Jehovas vittnen deltar inte i firandet av högtider som betraktas ha hedniska förtecken. A.Ö. kunde inte på grund av sin tro måla påskägg, klä en julgran eller en midsommarstång, hon kunde heller inte dansa kring dessa. A.Ö. hade bytt dessa arbetsuppgifter och bytt position helt och hållet från aktiverare till att arbeta på en avdelning med att laga mat, bädda sängar osv. Detta för att arbetsuppgifterna hade en begränsad omfattning och A.Ö. vägrat utföra dem.

Verksamhetschefen K. N-O. ifrågasatte A.Ö. om Jehovas vittnen firade något alls och begärde att A.Ö skulle delta i högtiderna. A.Ö. vägrade detta vilket K. N-O. fann oacceptabelt och framförde till A.Ö om hon ville avsäga sig aktiverarens uppgifter vilket hon inte ville. K. N-O. förklarade då att A.Ö. inte kunde fortsätta sin tjänst som aktiverare. Därefter sjönk

---

<sup>48</sup> AD 1986:11.

<sup>49</sup> Fahlbeck, *Bed och arbeta*. s, 506–507.

hennes sysselsättningsgrad från 67,88 procent till 56 procent. Bolaget erbjöd henne en annan tjänst på 83 procent, A.Ö. tackade nej till denna tjänst på grund av personliga skäl. A.Ö. tog illa vid sig över hur hon blivit behandlad. Hon valde därför att säga upp sig från sin tjänst. Därefter förde A.Ö. talan mot arbetsgivaren där hon påstod att hon blivit diskriminerad på grund av sin religion och att uppsägningen ansågs vara ett avsked från arbetsgivaren, K. N-O. Detta mål avgjordes enligt dåvarande diskrimineringslag, lag om åtgärd mot etnisk diskriminering i arbetslivet.<sup>50</sup> Arbetsdomstolen ansåg att det var ostridigt mellan parterna, att A.Ö. frångits sin arbetsuppgift som aktiverare på grund av sin religion. För att detta ska klassas som diskriminering krävs det att någon annan person som inte har någon specifik trosuppfattning, vägrat utföra sina arbetsuppgifter skulle behandlas annorlunda. Arbetsdomstolen kunde inte genomföra en jämförelse med ett likartat fall, utan de fick istället göra en hypotetisk bedömning. Det anfördes där att:

Det är ostridigt att skälet till att A.Ö. inte var beredd att utföra vissa arbetsuppgifter, och att hon därmed frångits sin roll som aktiverare, var hennes trosuppfattning. För att beslutet att frånta henne uppdraget skall vara diskriminerande krävs dock att bolaget skulle ha behandlat en annan arbetstagare, som av någon annan anledning än sin etniska tillhörighet vägrat utföra dessa arbetsuppgifter, på något annat sätt. Domstolen får i detta fall, i avsaknad av verklig jämförelseperson, göra en hypotetisk prövning.

I målet åberopade varken Arbetsdomstolen eller A.Ö. Europakonventionen, utan det avgjordes enligt dåvarande lag om etnisk diskriminering. Dock bör det inte ha varit av betydelse i detta fall, A.Ö. hade inte fått något skydd enligt EKMR artikel 9.<sup>51</sup> Målets avgörande blev att avskedandet förklarades ogiltigt och domstolen ogillade A.Ö.:s talan, samt att den lämnades utan bifall.

### **3.2.3 Mål AD 2017 nr 65**

A.N. var en muslimsk kvinna som hade arbetat som tandläkare vid folktandvårdens klinik i Viksjö. A.N.:s religiösa tro tillåter inte att hon visar sina armar för andra män än de som tillhör närmaste familjen. A.N. har vid behandling av patienter använt engångsärmar i plast för att skylla sina armar inför andra män då detta gick emot hennes religiösa tro.

---

<sup>50</sup>Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

<sup>51</sup>Fahlbeck, *Bed och arbete*, s. 85–87.

Enligt Socialstyrelsens föreskrifter SOSFS 2015:10 som trädde i kraft den 1 januari 2016 och fastställer att arbetskläderna ska vara kortärmade i allt behandlingsarbete beslutade folktandvården att följa föreskriften och meddelade den 12 februari 2016 att det inte längre var tillåtet att använda engångsärmar. A.N. blev sjukskriven efter beslutet och valde sedan att avsluta sin anställning hos folktandvården efter beslutet. Tvisten som uppstod var om folktandvården indirekt diskriminerat A.N. på grund av hennes religiösa tro genom att förbjuda engångsärmar vid patientnära vårdarbete.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) förde A.N.:s talan i målet.

DO ansåg att A.N. hade utsatts för indirekt diskriminering då en tillämpning av regeln missgynnade synnerhet muslimska kvinnor. Arbetsdomstolen gjorde en intresseavvägning mellan A.N.:s religiösa intressen att bära engångsärmar och patienternas säkerhet och ansåg utifrån en proportionalitetsbedömning att förbudet hade ett berättigat syfte. Att upprätthålla patientsäkerheten vägde över A.N.:s religiösa intressen och därför beslutade arbetsdomstolen att A.N. inte hade blivit indirekt diskriminerad.

### **3.2.4 Mål AD 2017 nr 23**

Mål AD 2017:23 handlar om en blivande barnmorska som sökte tjänst på olika kvinnokliniker i Jönköping län. Barnmorskan upplyste vid ansökningstillfällena om att denne inte kunde utföra aborter på grund av sin tro och religion. På grund av denna upplysning från barnmorskans sida blev hon inte anställd på klinikerna hon sökt till. Fallet gällde om regionen Jönköpings län kränkt barnmorskans rättigheter enligt Europakonventionens artikel 9 och 10, samt om regionen hade gjort sig skyldig till diskriminering mot barnmorskan.

E.G., barnmorskan, hade i målet åberopat Europakonventionens artikel 9, 10 och 14. E.G. menade att hennes rättigheter enligt artikel 9, 10 och 14, samt direkt diskriminering från regionens sida har varit rådande. Anledningen till att regionen inte erbjöd E.G. någon anställning som barnmorska grundades, enligt regionen inte på dennes religiösa övertygelse. Däremot hade det sin grund i att E.G. förklarat att hon på grund av sin religion inte kunnat utföra vissa arbetsuppgifter som tjänsterna avsåg. Arbetsdomstolen beslutade att regionens beslut att inte erbjuda E.G. en annan anställning som innefattar de arbetsuppgifter som hon klargjort att hon inte kunnat utföra, inte utgjort någon form av direkt diskriminering. Arbetsdomstolen beslutade även, med samma skäl som grund, att handlandet inte kränkt E.G.:s religionsfrihet enligt art 9 i EKMR.

Arbetsdomstolen hävdade i målet att varken E.G.:s rätt till religionsfrihet hade kränkts, eller att direkt diskriminering förekommit, utan skälet till att regionen inte erbjudit någon tjänst hade sin grund i E.G.:s yrkesmässiga begränsningar, inte hennes religion eller åsikter.

### **3.2.5 Mål T 7324–08**

Fallet handlar om en muslimsk man som var starkt troende och utövare av islam. Han hade varit inskriven som arbetssökande på Arbetsförmedlingen och deltagit i en utbildning som arbetsförmedlingen anordnat som bidragit till att han varit berättigad ersättning från försäkringskassan under tiden som han utbildade sig.

Arbetsförmedlingen arrangerade ett möte med företaget för att diskutera möjligheterna till en eventuell praktikplats för den arbetssökande. Mannen blev mottagen av företagets kvinnliga företagsledare som sträckte fram sin hand för en handhälsning men mannen vägrade att ta den kvinnliga företagsledaren i hand. Mannen motiverade detta med sin religiösa övertygelse och angav att det strider mot hans religiösa tro att ta en kvinna som inte ingår i den närmsta familjen i handen. Arbetsförmedlingen reagerade med att återkalla mannens plats vid det utbildningsprogram som han deltog i. Detta innebar att mannen fick sitt bidrag indraget, då det ansågs vara han själv som medverkat till att han inte blivit tilldelad praktikplatsen.

Mannen valde att överklaga beslutet. DO förde talan och hävdade att mannen hade blivit direkt diskriminerad. Arbetsdomstolen konstaterade att de inte skulle ha behandlat någon annan person annorlunda och att återkallelsen av mannens plats vid utbildningsprogrammet varit berättigat. Tingsrätten hävdade att Arbetsförmedlingens åtgärd har haft ett uppenbart samband med mannens vägran att ta kvinnan i hand och bedömde att direkt diskriminering har förelegat.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Mål nr T-7324-08

## 4 Analys

Av Europadomstolens avgöranden framgår ett konkret mönster och ett konsekvent dömmande gällande religiösa symboler. Europadomstolen har i första hand tagit ställning till vilken omfattning artikel 9 som behandlar religionsfriheten har aktualiserats i fallet. Bedömningen verkställs i två steg. I det första steget ska det göras en utredning av om religionen åtnjuter skydd av artikel 9. När det har fastställts att religionen faller in under skyddet av religionsfriheten i artikel 9 utreds frågan i vilken utsträckning manifestationen betraktas utgöra religionsutövning enligt det som anges i Europakonventionen. Vi anser att det är problematiskt att göra en generell gränsdragning av hur långtgående skyddet för en yttre manifestation genom religiösa symboler är. Vad gäller den nationella nivån är bristen av praxis inom ämnet en anledning till att rättsläget är diffust men även lagstiftningen är oklar och kan inte anses ge den vägledning som behövs för att besvara frågan. Därmed är det svårt att göra generell fastställelse av vad som är gällande rätt i frågan. Dock kan man framhålla en viss åtgärd av religionsfriheten på arbetsplatsen som kräver viss skyddsutrustning.<sup>53</sup> Det är även svårt att ge en allmän framställning av rättsläget på europeisk nivå. Sverige är i allmänhet ett liberalt land, med stort acceptans för religiösa manifestationer och övertygelser i jämförelse med exempelvis Frankrike och Storbritannien.

Den praxis som Europadomstolen utgår ifrån vid sin bedömning är oftast utarbetad för det enskilda fallet och ger inte alltid ett övergripande svar på frågan. I fallen som analyserats i tidigare kapitel har religiösa symboler förbjudits i offentliga miljöer och detta har grundat sig i att länder lämnats en tolkningsmarginal, en så kallad ”margin of appreciation”.

Europadomstolen har i sin bedömning av symbolens ställning utgått ifrån storleken, dess påverkan samt kopplingen mellan symbolen och religionen. Det som kan fastställas är att grunden i RF och Europakonventionen är att värna om en individs religiösa intressen, samtidigt som motstående intressen ska skyddas.

I fallet Dahlab mot Schweiz fördes det en diskussion kring huvudduk och hur den inte symboliserar demokratiska värderingar, såsom tolerans och respekt för andra, könsjämlighet och allas lika värde. Vi anser att slöjans budskap är mångtydigt och därmed är diskussionen

---

<sup>53</sup> Fahlbeck s 258

som fördes välbehövlig i dagens samhälle. Europadomstolen konstaterade att Schweiz förbud mot huvudduk i skolmiljön var förenligt med artikel 9 och ansåg att huvudduken uttryckte kvinnoförtryck. Vi anser att Europadomstolens slutsats är häpnadsväckande. Det är naturligtvis en svår avvägning mellan inskränkning av den enskildes religionsfrihet och kvinnoförtryck. Frågan som då uppstår är, hur hade Europadomstolen bedömt ett förbud av religiös symbol i Sverige?

I Sverige är det relativt svårt att hävda att ett förbud av religiösa symboler är nödvändigt för att bevara demokratin i samhället. I jämförelse till exempelvis Frankrike har vi en annan uppfattning kring demokrati, vilket i sin tur leder till att en begränsning i den enskildes religionsfrihet kan anses som nödvändig för att bevara demokratin i samhället. I praxis som utvecklats av Europadomstolen vid bedömningen om en religiös symbol kan begränsas enligt artikel 9, har bedömningen av landets konstitution och dess förhållande till den demokratiska statens bestånd varit av stor vikt. Ett exempel som kan vara värt att nämna är de sekulära värderingarna i Frankrikes författningar som är säregna och som i vissa fall resulterat i att en begränsning av religiösa symboler möjliggjorts. Trots att Sverige är ett sekulärt land uttrycker inte konstitutionen en sådan sekularistisk värdegrund.

Det övergripande syftet med uppsatsen är att undersöka och analysera frågan om religionsutövning i arbetslivet och hur långt den sträcker sig i nationell och europarättslig lagstiftning. I detta kapitel görs en analys av den kollision som kan uppstå i arbetslivet mellan arbetsgivares och arbetstagares intressen på grund av religionsfriheten. Det görs även en analys av hur den svenska Arbetsdomstolen respektive Europadomstolen har valt att gå tillväga vid intresseavvägningen i sådana konflikter vid bedömningen av olika fall trots fallens gemensamma nämnare.

I uppsatsen har det gjorts en grundlig analys av elva olika rättsfall. Fem av dessa är från den svenska Arbetsdomstolen och sex från Europadomstolen. Rättsfallen som behandlats har visat att religiösa handlingar på arbetsplatsen är begränsningsbara i de fall där det uppstår en intressekollision mellan arbetsgivare och arbetstagare på grund av religion. Fallen som analyserats har haft fokus på religionsutövning i form av användandet av religiösa symboler och klädsel, samt vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religion.



## 4.1 Analys av religionens ställning i arbetslivet

I det nuvarande mångkulturella arbetslivet finns det många intressen att ta i beaktande. Det kan uppstå situationer där alla intressen inte kan tillfredsställas och individers olika önskemål kan komma att kollidera och därför blir en intresseavvägning nödvändig.

I tidigare avsnitt har det gjorts en redogörelse för hur utövandet av religion på olika sätt kan komma att hamna i konflikt på en arbetsplats mellan en arbetsgivare och arbetstagar.

Av de elva fall som studerats i denna uppsats är det endast ett fåtal av fallen som har lett till en fällande dom för arbetsgivare. Utifrån de fall som har studerats går det att fastställa att vanligtvis väger arbetsgivarens intressen över arbetstagarens religiösa intressen och att arbetsledningsrätten är väldigt omfattande. Trots det vidsträckta skyddet för religionsfrihet går det att se ett tydligt mönster i fallen där arbetstagarens religiösa intressen har fått ge vika för verksamhetens intressen.

## 4.2 Religiösa symboler och klädsel

Ett omtalat ämne som har kommit att få stor uppmärksamhet när det gäller religionsfriheten inom arbetslivet utgörs av rätten till religiösa uttryck genom klädsel. Det förekommer ofta att en arbetstagar exempelvis velat bära en huvud-sjal eller en turban, eller ett smycke med religiösa symboler, för att ge uttryck för sin religiösa tro. I detta kapitel redogörs det för både nationella och internationella fall där arbetsgivare under olika omständigheter begränsat arbetstagaras rätt att bära religiösa kläder och symboler på arbetsplatsen. Det finns ingen specifik reglering som begränsar rätten att bära religiösa kläder däremot finns det en reglering i nationell lag som talar för en viss skyldighet att bära skyddsutrustning, enligt 2 kap. 7 § arbetsmiljölagen.

De svårigheter som uppstår för arbetsgivare när de ska utforma en klädkod på en arbetsplats är stora. Klädkoden ska tillgodose samtliga anställdas intressen samt inte ha en diskriminerande effekt. Arbetsgivaren är den som ska garantera att arbetsförhållandena, i detta fall av religiös karaktär, ska vara lämpliga för samtliga anställda men även inkludera vissa förbud mot en viss klädsel för att uppnå verksamhetens syfte så länge förbudet inte strider mot lagar och god sed.

I mål AD 1986:11, det så kallade turbanfallet, fastställde arbetsdomstolen att omplaceringen av P låg inom arbetsskyldighetens ramar då omplaceringen inte berodde på hans religiösa

övertygelse, utan syftet var att upprätthålla allmän ordning inom verksamheten. I detta fall fick P:s religiösa intressen stå tillbaka då arbetsledningsrätten, arbetskyldigheten samt arbetsgivarens intresse för verksamhetens drift ansågs väga tyngre än arbetstagarens intresse av religionsfrihet. Det har endast tagits hänsyn till den arbetsrättsliga aspekten om arbetskyldighet vilket kan ha sin grund i att den dåvarande diskrimineringslagen endast stadgade jämställdhet i fråga om kön.

Turbanfallet är en gammal dom från 1986 och måste därför tolkas med viss aktsamhet då den aktuella regleringen på området ändrats markant och det har införts ny reglering kring ämnet. Det har införts en omfattande diskrimineringslagstiftning som riktar sig mot etnisk diskriminering. Även EKMR har inkorporerats. Fahlbeck anser att bärande av turban hade godkänts med den nuvarande lagstiftningen, om turbanfallet hade uppkommit i nutid samt att arbetsgivaren skulle ha blivit fälld för indirekt diskriminering i enlighet med 9 § EDA.<sup>54</sup>

Enligt Fahlbeck går det i det nuvarande läge inte att ge något konkret svar på om det finns några begränsningar av religiösa uttryck i det svenska arbetslivet, då olika yrken ställer olika krav på anställda. En anställds val av yrke kan komma att resultera i att dennes rätt till religionsfrihet begränsas då arbetsgivare idag ställer olika krav på klädsel som exempelvis skyddsutrustning inom vården eller arbetsuppgifter som en individ inte kan utföra på grund av dennes religiösa åskådning. I de flesta fall från både nationell och internationell domstol där arbete och religion kommit i konflikt med varandra, har domstolarna baserat sina bedömningar på rätten att slippa bli utsatt för religion och därför har en begränsning av individens rättigheter till religionsfrihet varit nödvändig för en välfungerande drift.<sup>55</sup>

Vidare kan det konstateras att inskränkningar i individens religionsfrihet anses nödvändig om det föreligger ett berättigat syfte. Uppsägningsåtgärder som vidtagits av arbetsgivare har av Europadomstolen bedömts vara proportionerliga i de situationer syftet har varit att skydda andra individers fri- och rättigheter.

#### **4.2.1 Proportionalitetsbedömning gällande symboler och klädsel**

Proportionalitetsbedömningen i mål AD 2017 nr 65 gällde engångsärmar och om inskränkningar i rätten till religionsfrihet får göras med beaktande av andra individers

---

<sup>54</sup> Fahlbeck, *Bed och arbete*. s, 521.

<sup>55</sup> Fahlbeck, s. 252.

säkerhet. Förbudet för arbetsgivare att diskriminera arbetstagare regleras i 2 kap 1 § 1 st DL. I det fall en arbetstagare anser att denne har blivit diskriminerad ska det kunna redogöras för omständigheter som påvisar att diskriminering har förelegat. Sedan har arbetsgivaren en skyldighet att bevisa att diskriminering inte har förekommit, i enlighet med 6 kap 3 § DL.

Diskrimineringsombudsmannen, som företrädde kvinnan, hävdade att beslutet om förbud mot engångsärmar innebar indirekt diskriminering av muslimska kvinnor, eftersom den gruppen särskilt missgynnades. Arbetsdomstolen prövade om folktandvården hade haft ett berättigat syfte med förbudet och om de kunde styrka detta genom att visa att förbudet av engångsärmar var nödvändigt och lämpligt i förhållande till syftet att upprätthålla patientsäkerheten, dvs var införandet av förbud mot engångsärmar nödvändigt? Syftet med förbudet var att motverka att människor dör till följd av smittspridning samt förhindra risker av mycket allvarlig art.

Vid bedömningen av om arbetsgivaren hade ett berättigat syfte med införande av förbudet gjordes, med tillämpning av proportionalitetsprincipen, en intresseavvägning mellan arbetstagarens religiösa intressen som uttrycks genom användande av engångsärmar och patientens säkerhet. Arbetsdomstolen ansåg att förbudet med engångsärmar var lämpligt för patientsäkerheten då det fanns en vetenskaplig och beprövad studie som talade för detta. Syftet med förbudet mot engångsärmar var att skydda både personal och patientens hälsa och motverka smittspridning. Arbetsdomstolen menade att det inte fanns mindre kränkande åtgärder att genomföra för att undgå förbudet. Utifrån en proportionalitetsbedömning ansågs förbudet mot engångsärmar vara lämpligt och nödvändigt i förhållande till det berättigade syftet, att upprätthålla patientsäkerheten. Arbetsdomstolen bedömde att kvinnan inte hade blivit indirekt diskriminerad då förbudet mot engångsärmar därför hade ett berättigat syfte. Förbudet ansågs således vara nödvändig för att upprätthålla patientsäkerheten och detta ansågs väga över kvinnans religiösa intressen.

Det kan fastställas att en begränsning av en individs religionsfrihet endast är berättigad om begränsningen är föreskriven i lag och kan anses vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle. I detta fall var inskränkningen i arbetstagarens religionsfrihet nödvändig med hänsyn till den allmänna säkerheten och patienthälsan. Av denna rättspraxis följer alltså visat att andra individers rätt att inte behöva drabbas av negativa konsekvenser till följd av exempelvis arbetstagares religionsfrihet är av störst vikt.

Ett annat fall som behandlar området religiösa kläder och symboler, och som har bedömts utifrån proportionalitetsprincipen, är Mål 48420/10 Eweida m.fl. mot Storbritannien. Målet är ett mycket omtalat fall från Europadomstolen och ett av få fall som dömts till arbetstagarens fördel. Europadomstolen ansåg att Eweidas intresse att bära ett synligt korshalsband var ett uttryck för hennes religiösa åskådning och att det på så sätt faller under artikel 9 i EKMR. Domstolen fastslog i målet att arbetstagaren hade gjort en begränsning av Eweidas religionsfrihet genom att vägra låta Eweida arbeta med korset synligt. Domstolen argumenterade för att en automatisk begränsning av religionsfriheten inte är tillåten, trots att det finns andra lösningar som exempelvis att arbetstagaren kan bli erbjuden en ny tjänst, utan det ska istället göras en proportionalitetsbedömning. Domstolen gjorde en bedömning utifrån tidigare nämnda tolkningsprincip om ”margin of Appreciation”, dvs. en bedömningsmarginal som i det aktuella fallet innebar en rätt att kunna göra vissa inskränkningar av en individs religionsfrihet, i det fall att inskränkningen har ett berättigat syfte.

Europadomstolen menade att British Airways hade kränkt Eweidas rätt att utöva sin religion och förtydligade även att en klädpolicy inom arbetsplatser kan vara legitim, men här föll det på proportionalitetsprincipen då andra religiösa symboler såsom slöja och turban var accepterade. Förbudet mot Eweidas kors ansågs inte vara proportionerligt med det intrång som hade gjorts i hennes religionsfrihet som skyddas i artikel 9 i EKMR. Domstolen fastslog att Eweidas korshalsband var ett uttryck för hennes religiösa åskådning och att bärande av korset var ett sätt för henne att manifesteras sin religion, och den intresseavvägning som domstolen utfört, där konflikterna ställs emot varandra, ansågs detta väga tungt.

Detta fall visar att oavsett om det finns ett berättigat syfte för en begränsning av individens religionsfrihet kan en inskränkning i religionsfriheten bedömas vara oproportionerlig. Om det föreligger restriktioner kring användande av religiösa symboler måste dock dessa restriktioner omfatta samtliga arbetstagare och inte endast särskilda religiösa symboler.

Det sista målet som ska diskuteras är Mål 59842/10, Chaplin mot Storbritannien, som behandlar fyra sammanslagna fall. Shirley Chaplin var en brittisk medborgare som också bar ett halssmycke i form av ett kors för att uttrycka sin kristna tro. Chaplin arbetade på ett sjukhus som sjuksköterska och hade en klädpolicy att följa som var baserad på riktlinjer från hälsovårdsdepartementet.

Europadomstolen tillämpade proportionalitetsprincipen i detta fall och bedömde att diskriminering inte hade förelegat och hävdade att kravet från sjukhuset faller inom utrymmet av "margin of appreciation". I Chaplins fall konstaterade domstolen att hälso- och skaderisken var motivet till förbudet att bära smycken och domstolen påpekade även att förbudet gällde alla typer av halsband och inte enbart religiösa smycken. Förbudet ansågs vara nödvändigt för att upprätthålla den demokratiska ordningen i samhället och i en intresseavvägning ansågs sjukhusets intressen som bestod av patientsäkerhet väga över Chaplins religionsfrihet. Domstolens argument var att Chaplins klagomål inte var tillräckliga och menade att hennes sätt att manifesteras sin religion på utgjorde en viss hälso- och skaderisk för sjukhusets anställda och patienter. Domstolen ansåg därför att det inte har förelegat diskriminering enligt artikel 9 i EKMR.

Vad som kan konstateras i Eweida och Chaplins fall är att omständigheterna kring användningen av religiösa symboler har väldigt stor betydelse. Båda dessa fall gick upp till Europadomstolen men domslutet skilde sig åt trots de likheter som fanns i de båda fallen. Utgångspunkten i båda fallen var en religiös symbol i form av ett korshalsband. En annan likhet i dessa fall var att de båda anställda hade direkt kundkontakt i sina arbetsuppgifter. Skillnaden i Eweida och Chaplins fall utgjordes främst av vilken typ av kundkontakt de hade. Eweidas främsta målgrupp bestod av resenärer, men i Chaplins fall rörde det sig om sjuka och känsliga patienter där det fanns hälsorisker. Den centrala skillnaden i argumenten som presenterats är framförallt vilken typ av arbete det rör sig om samt vilken form av kundkontakt som förekommer i arbetet. I Chaplins fall menar domstolen att sjukhusets policy angående religiösa symboler var nödvändig samt att policyn inte enbart nekade religiösa smycken utan det rörde sig om förbud mot alla typer av halsband. I Eweidas fall var det annorlunda, då det inte fanns ett förbud inom British Airways policy mot andra religiösa symboler såsom turban och slöja.

Eweida vann fallet och Europadomstolen konstaterade att företagets policy hade kränkt hennes rättighet att utöva sin religion enligt artikel 9 i EKMR. I Chaplins fall hänvisade Europadomstolen till patientsäkerhetens tyngd som väger över hennes religiösa intressen och menade att sjukhuset haft ett proportionerligt syfte med förbudet. En ytterligare skillnad som går att uppmärksamma är att i Chaplins fall hade fler anställda vid sjukhuset blivit uppmanade att avlägsna religiösa symboler och smycken och detta innebar att sjukhusets

förbud mot religiösa symboler varit konsekvent, och utan hänsyn till vilken religiös manifestation symbolen var menad att uppfylla.

### **4.3 Vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religion**

Det kan uppstå svårigheter för en arbetsgivare när denne ska försöka tillgodose sina medarbetares önskemål och möjlighet att fritt kunna utöva sin religion på arbetsplatsen. Det förekommer även situationer där en arbetstagare, på grund av sin religiösa övertygelse, inte velat utföra vissa arbetsuppgifter som tjänsten innefattar. Det har aktualiserats i både nationella och internationella domstolar om en persons vägran att utföra vissa arbetsuppgifter på grund av religion har förekommit.

#### **4.3.1 Proportionalitetsbedömning gällande vägran att utföra vissa arbetsuppgifter**

I målet Eweida m.fl. mot Storbritannien, bedömdes Ladeles och McFarlenes handlingar utgöra manifestationer som anges och skyddas av artikel 9.1 i EKMR. Deras handlingar ansågs dock vara diskriminerande mot omgivningens fri- och rättigheter, och på samma gång stred de mot verksamhetens strävan att uppnå jämställdhet och likabehandling. Därav kan det av praxis tolkas att vid en intresseavvägning är skyddet för andras fri- och rättigheter av större vikt enligt artikel 9.2 i EKMR, än individens religionsfrihet.

En central princip vid bedömningen av Ladeles och McFarlenes fall var proportionalitetsprincipen. Europadomstolen ansåg att intresset från myndighetens sida att uppnå policyn om jämställdhet och mångfald var ett legitimt syfte, samt att det inte hade förekommit något brott mot religionsfriheten. Trots det att registrering av samkönade äktenskap infördes efter att Ladele börjat arbeta på myndigheten, bedömde Europadomstolen att det inte förekommit något brott mot religionsfriheten. Detta bedömdes, trots att registrering av samkönade äktenskap infördes efter det att Ladele ingått i anställningen, alltså inte omfattas av det kontrakt hon skrivit på när hon ingick anställningen.

Liksom i Ladeles fall ansåg Europadomstolen även i McFarlenes fall att dennes religionsfrihet fick ge vika för organisationens eftersträvan om ett jämlikt bemötande av alla klienter samt likabehandling. Domstolen dömde alltså lika i Ladeles och McFarlenes fall, då det har gjorts en intresseavvägning och arbetsgivarens intresse att se till andras fri- och rättigheter samt verksamhetens drift har vägt tyngre än Ladeles och McFarlenes

religionsfrihet. Domstolen bedömde i båda fallen att arbetsgivarnas intresse var legitimt och proportionerligt i förhållande till syftet.

En arbetsgivare kan kräva att en arbetstagare utför uppgifter i situationer där den anställde vägrat utföra dessa på grund av religion. Vid en situation där domstolen ska bedöma om en arbetstagare är förpliktad att utföra vissa arbetsuppgifter har det i svensk rätt varit av stor vikt att se om de tilldelade arbetsuppgifterna faller under arbetskyldigheten och om intressekollisionen rör sig om ett arbetsledningsbeslut. Ett tydligt exempel på detta framgår i fallet AD 2005 nr 21, om aktiveraren. I fallet tydliggörs domstolens fokus på arbetskyldigheten som arbetstagare är förpliktigade att följa. De arbetsuppgifter som den anställde blivit tilldelad, och som denne inte ville utföra på grund av religion, ansågs utgöra en stor del av den anställdes tjänst. Vid bedömning av liknande fall anges det att arbetsledningsrätten ger arbetsgivare möjlighet att själv besluta om vilka arbetsuppgifter som ska ingå i den specifika tjänsten. I fallet kan det konstateras att de konsekvenser som uppstod av att det togs hänsyn till arbetstagarens intresse medförde negativa påföljder för pensionärerna, då det inte blev några aktiviteter, och för kollegor som fick en ökad arbetsbelastning. Vid en intresseavvägning kan det förutsättas att sådan negativ effekt har en viss inverkan på fallet.

Utifrån Arbetsdomstolens resonemang i fallet om aktiveraren, kan det tolkas att det är rimligt att en arbetsgivare nödvändigtvis ska utgå ifrån att en som anställs för en specifik tjänst även ska kunna utföra de arbetsuppgifter som tillkommer och som är förknippade med tjänsten. Den slutsats som kan dras från arbetsdomstolens dom är att om en person är medveten om att dennes religiösa tro kan komma att påverka vissa arbetsuppgifter i tjänsten och leda till att personen inte kan utföra arbetsuppgiften så bör denne avstå från den tjänsten, eller om inte annat diskutera situationen med arbetsgivaren. Det är ett självklart krav att en arbetstagare ska kunna utföra arbetet på ett adekvat sätt, och därmed måste arbetsgivaren kunna utgå ifrån att arbetstagare uppfyller kravet. En persons religiösa övertygelse är inte en anledning att vägra utföra vissa arbetsuppgifter.

Det framgår av praxis även att patientsäkerheten är ett viktigt skäl, och detta har i ett flertal fall utgjort ett berättigat syfte vad gäller inskränkning av religionsfriheten. I fallet AD 2017 nr 23, det s.k. barnmorskefallet, fastställdes det att utförandet av abort utgjorde en del av tjänsten som barnmorska och att det således föll inom arbetskyldigheten. En arbetstagares intresse att utöva sin religiösa tro, får många gånger ge vika med anledning av att garantera

patientsäkerhet och för att upprätthålla god vård. De som även kan komma att påverkas är abortsökande, om en barnmorska inte vill genomföra sin arbetsuppgift på grund av religiösa skäl, då det kan leda till längre väntetider, samt minskad tillgänglighet.



## 5 Avslutande diskussion och slutsatser

Det nuvarande mångkulturella arbetslivet medför mängder av intressen och önskemål som ska tillgodoses, detta är bland annat intressen som är förknippade till religion. Det kan förutsättas att en arbetsgivare kan ta hänsyn till de flesta intressen utan att ta hänsyn till verksamhetens drift. Det kan däremot uppstå situationer där det inte går att ta hänsyn till alla intressen och då är en intresseavvägning nödvändig. Skyddet för religionsfrihet är omfattande, däremot kan det utläsas av praxis att en arbetstagares intresse att utöva sin religiösa tro på arbetsplatsen kan vid en intresseavvägning ofta ge vika för arbetsgivarens intresse för bland annat andras fri- och rättigheter, men även för hur verksamheten ska bedrivas.

Uppsatsens undersökning ger en tydlig uppfattning på att arbetsgivarens intresse i form av andras fri- och rättigheter eller verksamhetens drift, väger tyngre än arbetstagarens intresse för att utöva sin religion. En arbetstagares religionsfrihet ger uttryck i bland annat klädsel, symboler och vägran att utföra vissa arbetsuppgifter, kan alltså inskränkas av en arbetsgivarens intresse att bedriva sin verksamhet. Av praxis kan diverse aspekter som är avgörande vid en intresseavvägning utläsas. Ett exempel på en aspekt som kan utläsas, kan vara arbetsgivarens skyldighet att genom aktiva åtgärder ta hänsyn och anpassa verksamheten efter de anställdas intressen kan ställas mot verksamhetens drift. Det som blir avgörande i sådana fall är de möjligheter och resurser som arbetsgivaren har att anpassa verksamhetens drift efter arbetstagarnas önskemål med hänvisning till dess religion. En inskränkning av religion kan vara legitim i sådana fall där en arbetsgivare har utrett alla alternativ att anpassa verksamheten utan att arbetstagarens intressen kunnat ta hänsyn till fullt ut.

Att en arbetstagare belyser arbetsgivaren om dess önskemål så tidigt som möjligt i anställningsprocessen kan antas vara en fördel- och nackdel, både ut ett arbetstagar- och arbetsgivarperspektiv. Det kan antas vara en fördel då det dels kan möjliggöra för en arbetstagare att på något sätt få dess önskemål tillgodosedda, det kan även medverka till att en arbetsgivare kan bedriva sin verksamhet på ett effektivt och problemfritt sätt och på samma gång kunna ta hänsyn till alla anställda på arbetsplatsen. Detta leder till att arbetsgivaren enklare kan utföra de åtgärder som denne är skyldig att ta göra. Om inte en arbetstagare ger uttryck för sina önskemål tidigt, dvs under anställningsförfarandet, kan det resultera i svårigheter när denne väl efter en längre period återoppar sin religionsfrihet på arbetsplatsen, då arbetsgivaren kan undra varför detta inte uppkommit tidigare. Däremot kan

det även vara ett problem när en arbetstagare tidigt i anställningsprocessen belyser arbetsgivaren om sin religiösa tro. Nackdelen i en sådan situation är om en arbetstagare informerar om att dennes religiösa tro kan komma att påverka vissa arbetsuppgifter kan risken finnas att arbetstagaren inte blir anställd, detta leder i sin tur att denne kan komma att känna sig diskriminerad på grund av religion.

Inskränkningar i religionsfriheten tillåts i den mån om det föreligger ett berättigat syfte, i den omfattning att kraven som uppställs betraktas vara nödvändiga och proportionerliga för att uppnå syftet. Det anges i internationell praxis vikten av de inskränkningar som är tillåtna och som framgår av artikel 9.2 i EKMR. Vad gäller inskränkningar av en individs religionsfrihet kan begränsas i de fall att det anses vara nödvändigt att bibehålla verksamhetens drift, och det anses då vara ett berättigat syfte för en inskränkning. Detta genom att det kan göras begränsningar inom arbetslivet på grund av exempelvis patientsäkerhet, som kan komma att väga tyngre än individens religionsfrihet.

När en arbetstagare på grund av sin religiösa åskådning har gett effekt på diskriminering mot andra personer får dennes religionsfrihet ge vika. De åtgärder som vidtagits vid sådana situationer som syftat till att skydda omgivningens fri- och rättigheter har Europadomstolen och svensk domstol bedömt som proportionerliga, en sådan åtgärd kan exempelvis ha varit uppsägning.

Avslutningsvis kan det konstateras att möjligheten att utöva religion inom ramen för en anställning är mycket begränsad och det gäller alla de olika typer av utövande av religion som studerats mer ingående genom denna uppsats. Det kan vidare konstateras att individens intresse får ge vika då det anges i praxis att omgivningens fri- och rättigheter är av större betydelse vid bedömning i både internationella och nationella domstolar. Möjligheten att fritt utöva sin religion inom ramen för anställning är begränsad och detta kan konstateras genom praxis från Europadomstolen som påvisar att religionsfriheten inte är absolut.

## 6 Referenslista

### Litteratur

Amnéus, Diana – Gunner, Göran, 2003. Mänskliga rättigheter – från forskningens frontlinjer. Uppsala.

Danelius, Hans (2007). Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna. 3., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Enkvist, Victoria, 2013, Religionsfrihetens rättsliga ramar, Diss. Uppsala universitet, Iustus Förlag AB, Uppsala

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

Fisher, I. David (2007). Mänskliga rättigheter. En introduktion. 4:e upplagan. Norstedts Juridik.

Flemström, Stefan & Slorach, Martina, *Diskriminering på arbetsplatsen: en handbok*, 1. uppl., Sanoma utbildning, Stockholm, 2014

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard (2010). Diskrimineringslagen: en kommentar. 1. Uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Garpe, Bengt, Del Sante, Naiti & Göransson, Håkan Gabinus, *Arbetsrätten: en introduktion*, 8 uppl., Norstedts Juridik AB, 2020.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2009). Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten. 2. uppl. Uppsala: Iustus

Popa, Laura, Mänskliga rättigheter i praktiken, Adagio förlag, Halmstad, 2018

Nyström, Birgitta. EU och arbetsrätten. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2011.

Sandgren, Claes. Rättsvetenskap för uppsatsskrivare: ämne, material, metod och argument. 4 uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2018.

Vickers, Lucy. Religious freedom, religious discrimination and the workplace. Portland: Hart Publishing, 2008.

## **Rättspraxis**

### **Europadomstolens beslut**

Mål nr. 42393/98, Dahlab mot Schweiz. Dom den 15 februari 2001.

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

Mål 64846/11, Ebrahimian mot Frankrike, dom 26 november 2015

### **Arbetsdomstolen**

AD 1986 nr 11

AD 2005 nr 21

AD 2017 nr 23

AD 2017 nr 65

### **Tingsrätten**

Mål T-7324-08

## **Elektroniska källor**

Fahlbeck, Reinhold (hämtades 2019-12-15) (2010). Vägrat handslag faller inte under religionsfrihet. (Elektronisk) Svenska dagbladet, 24 februari. Tillgänglig:

[http://www.svd.se/kultur/understrecket/vagratt-handslag-faller-inte-  
underreligionsfrihet\\_4321063.svd](http://www.svd.se/kultur/understrecket/vagratt-handslag-faller-inte-underreligionsfrihet_4321063.svd) (2012-10-10)

Religionsfrihet och mänskliga rättigheter av Reinhold Fahlbeck, JT nr 1 2014-15.

## **Offentligt tryck**

Prop. 1993/94:117

Prop. 2002/03:65

Prop. 2007/08:95

SOU 2006:22

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

