



**Linnéuniversitetet**

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

# Religionsfrihet eller jämställdhet – vad väger tyngst?

*En studie om hur den rättsliga avvägningen görs  
när två rättigheter kolliderar med varandra.*



*Författare:* Annie Andersson  
*Handledare:* Ann-Christine  
Hartzén  
*Examinator:* Frantzeska  
Papadopoulou  
*Termin:* HT18  
*Ämne:* Rättsvetenskap  
*Nivå:* Kandidatuppsats  
*Kurskod:* 2RV05E

# Abstract

Sweden has become an increasingly multicultural society where different religions and values meet. Recently, the Swedish Labour Court decided, whether a company's policy that demands an employee to shake hand, prevent the employee's freedom of religion or if the policy had a legitimate purpose since it was a way of achieving equality between men and women at workplace.

The aim of this essay was to investigate how the court judges when the employer's obligation not to discriminate on the ground of gender collides with an employee's freedom of religion. In order to answer the question and achieve the purpose of this essay, the author has used a doctrinal method.

By studying the current law, the author of this essay has concluded that freedom of religion is protected by European Convention on Human Rights, article 9. The right to believe is complete, and is called *forum internum*. The right to practice a religion through a religious manifestation, is called *forum externum*. This right is not complete and can be restricted.

Freedom of religion has a strong legal protection, but there are situations where the right of others also must be considered. A employee has, in working life, not only rights, but also obligations towards the employer. This may imply restrictions on a employee's freedom of religion since the employer has the right to lead and distribute the work. An employer is obligated to work for an equal workplace. If the means used to achieve gender equality are appropriate and necessary, the freedom of religion in working life can be restricted.

*Keywords:* Active measures, discrimination, equality, freedom of religion, gender.

# Innehåll

<b>1 Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställning	2
1.4 Metod och material	2
1.4.1 Material	3
<b>2 Internationell rätt</b>	<b>5</b>
2.1 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna	5
2.1.1 Begränsningar i religionsfriheten	5
2.2 Positiv och negativ religionsfrihet	6
2.3 Forum internum och forum externum	7
2.3.1 Krav på samband	7
2.3.2 Inspirerat eller motiverat	8
2.4 Staternas tolkningsutrymme	9
2.5 Kvinnor och mäns rättigheter i arbetslivet	9
<b>3 Nationell rätt</b>	<b>10</b>
3.1 Regeringsformen	10
3.2 Diskrimineringslagstiftning	10
3.2.1 Direkt diskriminering	10
3.2.2 Indirekt diskriminering	11
3.3 Diskriminering på grund av religion	11
3.4 Diskriminering på grund av kön	12
3.5 Kränkande särbehandling	13
3.6 Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering	14
3.6.1 De aktiva åtgärdernas olika steg	14
<b>4 Religionsfrihet i arbetslivet</b>	<b>17</b>
4.1 Arbetsledningsrätt	17
4.2 Avtalsfrihet	18
4.3 Religiösa symboler och uttryck	18
4.3.1 Polycys och krav på neutralitet	21
4.4 Ledighet	24
4.4.1 Arbetstagarens arbetskyldighet	25
4.5 Seder och handlingar	25
4.5.1 Vägran att skaka hand – en religiös manifestation?	26
4.5.2 Jämställdhetspolicy – ett berättigat syfte?	28
<b>5 Slutsats</b>	<b>31</b>
5.1 Vidare studier	32
<b>Källförteckning</b>	<b>33</b>

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
BA	British Airways
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EIGE	European Institute for Gender Equality
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
Prop.	Proposition
RF	Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Våren 2016 blev en kvinna kallad till en intervju av företaget Semantix Tolkjouren AB för en förfrågan om anställning som tolk. Eftersom att kvinnan vägrade ta den manlige chefen i hand med hänvisning till sin religion avbröt han rekryteringen med kvinnan. Chefen på företaget menade att rekryteringsförfarandet avbröts på grund av att kvinnan vägrade att hälsa på personer av motsatt kön, vilket går emot företagets policy då de kräver att deras anställda ska behandla män och kvinnor lika. Arbetsdomstolen dömde däremot att kvinnan blivit utsatt för indirekt diskriminering.<sup>1</sup>

Situationer där religionsfrihet ställs mot jämställdhet blir allt vanligare på dagens arbetsmarknad och har väckt debatt både i media och inom politiken där partiledarna från bland annat Socialdemokraterna, Moderaterna, Miljöpartiet och Kristdemokraterna anser att man ska ta varandra i hand. Nuvarande statsminister Stefan Löfven anser att det är en fråga om respekt och värderingar.<sup>2</sup> Dessutom visar en SIFO-undersökning att 61% av de tillfrågade tycker att arbetsgivaren ska kunna kräva att de anställda tar i hand när de hälsar på någon av motsatt kön och flera partier är öppna för en lagändring.<sup>3</sup>

Det är enligt 1 kap. 4§ 1p. Diskrimineringslag (2008:567) förbjudet att diskriminera någon på grund av kön och arbetsgivaren har ansvar för att förebygga diskriminering och att främja lika rättigheter. Samtidigt måste även arbetsgivaren ta hänsyn till andra rättigheter som varje individ har, som exempelvis religionsfriheten. Religionsfrihet i arbetslivet har dock på senare tid väckt debatt, då det kan uppkomma svårigheter att tillgodose den enskilda individens krav att uttrycka sin religion på arbetsplatsen. Det som framförallt kan bli problematiskt är när två rättigheter krockar med varandra, i detta fall ställs rättigheten att inte bli diskriminerad på grund av kön mot religionsfriheten.

---

<sup>1</sup> AD 2018:51

<sup>2</sup> Engzell-Larsson, Lotta, *Att vägra ta i hand är diskriminerande*, Dagens Industri, 5/9 2018, <https://www.di.se/ledare/lotta-engzell-larsson-att-vagra-ta-i-hand-ar-diskriminerande/> (hämtad 2018-09-06).

<sup>3</sup> TV4 Nyheter, *Sex av tio svenskar: Kräv att anställda skakar hand med motsatt kön*, 30/8 2018, [https://www.tv4play.se/program/nyheterna/11315850?utm\\_medium=organic\\_post&utm\\_source=facebook.com&utm\\_campaign=nyheterna&linkId=56199540](https://www.tv4play.se/program/nyheterna/11315850?utm_medium=organic_post&utm_source=facebook.com&utm_campaign=nyheterna&linkId=56199540) (hämtad 2018-09-06).

## 1.2 Syfte

Jämställdhet och religionsfrihet är två grundläggande rättigheter. Det har blivit allt vanligare att dessa två rättigheter krockar med varandra i arbetslivet. Syftet med denna uppsats är därför att utreda hur långtgående en arbetstagares rätt att utöva sin religion i arbetslivet är, samt vilka skyldigheter arbetsgivaren har att bedriva ett jämställt arbete. Detta för att kunna svara på frågan hur den rättsliga avvägningen görs när rätten att inte bli diskriminerad på grund av kön, kolliderar med rätten till religionsfrihet.

## 1.3 Frågeställning

Hur görs den rättsliga avvägningen när en arbetsgivares skyldighet att bedriva ett jämställt arbete och inte diskriminera någon på grund av kön, kolliderar med en arbetstagares religionsfrihet?

## 1.4 Metod och material

Rättsvetenskap har en stor betydelse för att förstå juridiken och vilken roll den har i samhället.<sup>4</sup> För att besvara min frågeställning och för att uppnå mitt syfte har jag i denna uppsats fastställt den gällande rätten (de lege lata) kring religionsfrihet och diskriminering, jag har därför i denna uppsats valt att använda mig av den rättsdogmatiska metoden. Vid användandet av den rättsdogmatiska metoden är rättskällornas auktoritet av stor vikt och därför har lagtext, lagförarbeten, prejudikat och doktrin studerats i hierarkisk ordning.<sup>5</sup>

För att besvara min frågeställning om hur den rättsliga avvägningen görs när arbetsgivarens skyldighet att inte diskriminera någon på grund av kön krockar med arbetstagarens religionsfrihet har jag dels utrett vad som innefattas av religionsfrihet och var den regleras. Jag har även undersökt vilken rätt arbetstagaren har att utöva sin religion på arbetsplatsen och vilka delar av religionsfriheten som skyddas för att få en klarhet i hur långtgående religionsfriheten är i arbetslivet. Dessutom har jag undersökt vilka skyldigheter en arbetsgivare har när det kommer till jämställdhetsarbete och

---

<sup>4</sup> Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 9. uppdaterade och omarb. uppl. Uppsala, Iusté Aktiebolag, 2016, s. 203.

<sup>5</sup> Åhman, Karin, *Grundläggande rättigheter och juridisk metod*, Stockholm, Nordstedts Juridik, 2015, s. 18.

skyldigheten att inte diskriminera någon på grund av kön, för att på så sätt kunna väga de båda rättigheterna mot varandra.

#### 1.4.1 Material

Eftersom denna uppsats behandlar mänskliga rättigheter har jag förhållit mig till europarätten där Europeiska konventionen för mänskliga rättigheter (EKMR) har en central roll. Europarätten är i stor utsträckning gällande i Sverige och har företräde framför svensk rätt vilket gör att Europakonventionen blir direkt tillämplig i Sverige. Europarätten och dess rättskällor väger alltså tyngre än svensk rätt.<sup>6</sup>

Europadomstolen tillämpar en tolkningsmetod som ger ett större utrymme för vidareutveckling och tar samhällliga uppfattningar och värderingar i beaktning. Europeiska domstolar tillämpar gärna allmänna rättsprinciper.<sup>7</sup> Därför har jag valt att studera rättspraxis från Europadomstolen i och med att dessa rättsprinciper inte har lika stor betydelse i svensk rätt vilket gör att Europadomstolen ger en tydligare och mer ingående bild av hur domstolen har dömt. För att besvara min forskningsfråga bygger därför en stor del av uppsatsen på rättsfall från Europadomstolen som behandlar mänskliga rättigheter.

EKMR är juridiskt bindande då Sverige har ratificerat den. Religionsfriheten regleras i artikel 9 i EKMR och därför har det i denna uppsats lagts stor vikt på just denna rättskälla. Jag har även valt att nämna Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och Likabehandlingsdirektivet 2006/54/EG för att belysa vikten av jämställdhet, men det är inget som jag har fördjupat mig i.

För att klargöra begreppet religionsfrihet har jag granskat äldre rättsfall från Europakommissionen, som 1999 slogs ihop med Europadomstolen,<sup>8</sup> och som har varit vägledande i senare domar som rör religionsfriheten. Vid urvalet av rättspraxis när det kommer till religionsfrihet i arbetslivet har jag försökt använda mig av så nya fall som möjligt. Eftersom det endast finns ett fåtal rättsfall från Europadomstolen som berör

---

<sup>6</sup> Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 5., uppdaterade och omarb. uppl., Stockholm, Nordstedts Juridik, 2014, s. 19.

<sup>7</sup> Bernitz och Kjellgren, 2014, s. 194.

<sup>8</sup> Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5. Uppl, Stockholm, Nordstedts Juridik, 2015, s. 20.

religionsfrihet i arbetslivet har jag även valt att komplettera med nyare domar från EU-domstolen och Arbetsdomstolen (AD), som i sina domar hänvisar till artikel 9 EKMR och har därmed även blivit relevanta i denna uppsats. De ligger dessutom närmre i tid än tidigare domar från Europakommissionen och Europadomstolen, vilket gör att jag har fått en uppdaterad bild över hur domstolen har gjort sin rättsliga avvägning. Domen från AD har jag valt att gå in mer djupgående på än andra då jag anser att denna har varit extra viktig eftersom den belyser de två aspekter som denna uppsats bygger på, nämligen arbetstagarens religionsfrihet och arbetsgivarens skyldighet att bedriva ett jämställt arbete och inte diskriminera någon på grund av kön.

Diskrimineringslagen har också varit av stor vikt i denna uppsats och ger svar på vilka skyldigheter arbetsgivaren har när det kommer till jämställdhet och diskriminering i arbetslivet och ger även en förståelse för hur rätten tillämpar denna lag vid krocken mellan arbetstagarens religionsfrihet och jämställdhetsarbete. För att få en tydligare bild över syftet med diskrimineringslagen har även förarbeten i form av propositioner studerats.

Då materialet gällande religionsfrihet är begränsat har vissa delar kompletterats av doktrin i form av böcker och avhandlingar. Detta för att få en ökad förståelse och en tydligare bild över hur religionsfriheten tolkas. Eftersom det har förekommit böcker där författaren anger sina personliga åsikter har jag fått vara vaksam på vad som är fakta och vad som har varit författarens egna ord. Jag har även använt mig av internetkällor för att belysa varför min forskningsfråga är ett problem och hur debatten ser ut i samhället. Även här har det varit viktigt att värdera vilka sidor som är tillförlitliga eftersom internet är en plats där det finns risk att felaktig information sprids.

Internetsidorna har därmed valts ut efter att kritiskt ha granskat syftet med det som publiceras, vem som står bakom sidan och när den senast uppdaterades. Jag har haft i åtanke att författare kan vara subjektiva, exempelvis i debattartikeln från Dagens Industri, och kan genom sin text ha till syfte att påverka läsaren åt ett visst håll.

Analysen har vävts in i kapitlet ”Religionsfrihet i arbetslivet”. Detta för att underlätta för läsaren att följa med i de resonemang som förs vid granskandet av rättspraxis och för att få en mer levande analys.



## 2 Internationell rätt

### 2.1 Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna

Sverige anslöt sig 1949 till Europarådet och fick därmed uppgiften att samverka med andra medlemsstater för att främja respekten för mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Europarådet inledde arbetet med att utforma en konvention som skulle innefatta garantier om skydd för de mänskliga rättigheterna och som skulle bli rättsligt bindande för alla medlemsstater. EKMR trädde i kraft den 3:e september 1953.<sup>9</sup> EKMR tillhör europarätten<sup>10</sup> och är en från EU fristående internationell organisation. Alla länder som är medlemmar i EU tillhör Europarådet och är, genom att ha ratificerat den, även bundna till EKMR.<sup>11</sup>

EKMR gäller enligt 1§ lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna som lag i Sverige. Svenska lagar eller föreskrifter får enligt 2 kap. 19§ Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform (RF) inte strida mot EKMR. Rätten till religionsfrihet finns reglerad i artikel 9 EKMR;

*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.*

#### 2.1.1 Begränsningar i religionsfriheten

Rätten till religion kan inte begränsas, däremot finns det begränsningar gällande rätten att utöva sin religion eller tro.<sup>12</sup> Artikel 9(2) EKMR innehåller en sådan begränsning;

*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>9</sup> Danelius, 2015, s. 17.

<sup>10</sup> Bernitz och Kjellgren, 2014, s. 19.

<sup>11</sup> Ibid, s. 147.

<sup>12</sup> Fahlbeck, Reinhold, *Bed och arbete; om religionsfrihet i arbetsliv och skola*, Malmö, Liber, 2011, s 28.

Vid utövandet av religion kan andra personers fri- och rättigheter kränkas. De konventionsstater som begränsar religionsfriheten måste precisera vilka rättigheter som kränks eller som kan riskera att kränkas till följd av religionsutövning. Finns det ett berättigat syfte kan det tillåtas en begränsning av religionsfriheten. Europadomstolen har slagit fast att en inskränkning av religionsfriheten kan vara motiverad med hänsyn till den negativa religionsfriheten samt principen om likabehandling och jämställdhet.<sup>13</sup> Det krävs att begränsningen är nödvändig med hänsyn till de skyddsintressen som tas upp i artikel 9(2) EKMR. För att en begränsning ska vara nödvändig måste det finnas ett viktigt samhällsbehov och begränsningen måste även stå i rimlig proportion till skyddsintresset. Intresset av att skydda enskilda personer mot diskriminering kan väga tyngre än en individs intresse att få agera i enlighet med sin övertygelse.<sup>14</sup>

Vissa inskränkningar kan även göras när det kommer till att utöva sina arbetsuppgifter på en arbetsplats. En tjänst eller en anställning kan begränsa möjligheten till religionsutövning. En anställd kan inte vägra utföra arbetsuppgifter som ingår i arbetet. Skulle exempelvis en anställd vägra att arbeta på vissa dagar kan det få disciplinära åtgärder utan att det strider mot artikel 9 i EKMR, dock måste proportionalitetsprincipen beaktas.<sup>15</sup> Det innebär att en avvägning måste göras av hur stort ingreppet i den enskildes rätt är och hur starkt det behov är som ska tillgodoses genom ingreppet. Finns det ett rimligt förhållande mellan dessa två intressen, är ingreppet proportionerligt och kan då anses vara nödvändigt i ett demokratiskt samhälle.<sup>16</sup>

## 2.2 Positiv och negativ religionsfrihet

Frihet till religion handlar om rätten att ha bestämda åsikter när det kommer till religion. Detta innefattar även rätt att ändra åsikt genom att konvertera från en religion till en annan. Även rätten till att utöva sin religion ingår i religionsfriheten. Detta kallas för den positiva religionsfriheten. Religionsfrihet innebär dock inte enbart friheten till religion utan innefattar även friheten från religion, den så kallade negativa religionsfriheten. Den negativa religionsfriheten innefattar rätten att inte ha någon

---

<sup>13</sup> *Sahin mot Turkiet*, nr 44774/98, dom meddelad 10:e november 2005, p. 99, 116.

<sup>14</sup> Zillén, Kavot, *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet; En rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad vägran och kravet på god vård*, Diss. Uppsala universitet, Uppsala, 2016, s. 175.

<sup>15</sup> Danelius, 2015, s. 449-450.

<sup>16</sup> *Ibid*, s 58.

religion, att inte vilja veta av någon religion och att inte behöva utsättas för andras religiösa uttryck.<sup>17</sup> Dessa två sidor av religionsfrihet har samma rättsliga skydd. Uppstår en konflikt mellan dessa två friheter måste en avvägning ske. Den positiva och negativa religionsfriheten delar dock lika stort utrymme och utgör ett nollsummespel. En nödvändig utjämning mellan de båda friheterna ska lösas i tolerans.<sup>18</sup>

## 2.3 Forum internum och forum externum

EKMR innehåller ingen definition av religion. Vad som omfattar religionsfrihet har istället växt fram genom praxis. Religionsfriheten brukar delas upp i två delar. Den första delen avser friheten att ha en religion, själva åsikten och den andra delen avser uttryck för åsikten, även benämnt manifestationer. Praxis visar därmed att religionsfrihet består av två delar, en inre kärna och ett yttre skal. Den inre kärnan, som har kommit att kallas för forum internum, skyddar den religiösa övertygelsen. Denna kärna är okränkbar och får inte begränsas. Skulle forum internum på något sätt begränsas genom lagar, regler eller förfarande skulle det i sin tur strida mot artikel 9 EKMR.<sup>19</sup> För att en religiös övertygelse ska skyddas av artikel 9 EKMR ställs det vissa krav på övertygelsen. Europadomstolen ger i fallet *Campbell och Cosans mot Storbritannien* vägledning om att trosuppfattningen måste uppnå en viss nivå av styrka, allvar, sammanhållning och betydelse.<sup>20</sup>

### 2.3.1 Krav på samband

Manifestationer av religion faller dock utanför forum internum. Skyddet för manifestationer har istället fått benämningen forum externum, vilket reglerar rätten att få utöva sin religion. Det måste finnas ett nära samband eller en anknytning mellan religionen och manifestation samt att manifestationen utövas på ett vedertaget sätt för att den ska skyddas av artikel 9 EKMR.<sup>21</sup> Vad som är vedertagna sätt att utöva sin religion framkommer i Artikel 9(1) som ”gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer”.

---

<sup>17</sup> Fahlbeck, 2011, s. 145.

<sup>18</sup> Ibid, s. 150.

<sup>19</sup> Ibid, s. 138, 139.

<sup>20</sup> *Campbell och Cosans mot Storbritannien*, nr 7511/76, dom meddelad 25:e februari 1982, p. 36.

<sup>21</sup> Fahlbeck, 2011, s. 138.

Kravet på samband har kommit att kallas för nödvändighetsprincipen och innebär således att det måste finnas en klar och tydlig koppling mellan den inre tron och manifestationen för att manifestationen ska skyddas av artikel 9 EKMR.<sup>22</sup> Detta krav utvecklades i fallet *X mot Storbritannien* som handlade om en lärare som var troende muslim. Mannen ville ha förlängd lunch på fredagar för att kunna be i moskén, vilket skolan vägrade att gå med på. Mannen ansåg att hans religionsfrihet blivit inskränkt enligt artikel 9 EKMR. Det bedömdes dock av kommissionen att mannen inte kunde visa att det var ett nödvändigt krav för den troende att medverka i fredagsbönen.<sup>23</sup> Det krävs alltså att det finns en nödvändig koppling mellan forum internum och forum externum för att manifestationen ska skyddas av artikel 9 EKMR.<sup>24</sup>

### 2.3.2 Inspirerat eller motiverat

Även om nödvändighetprincipen används i fall som handlar om rätten att utöva sin religion finns det även fall där Europadomstolen frångår denna princip. I fallet *Sahin mot Turkiet* öppnades det upp för en ny syn på relationen mellan forum internum och forum externum. Istället för att studera sambandet mellan religionen och utövandet diskuterade domstolen om inskränkningen var förenlig med förutsättningarna för de begränsningar som anges i artikel 9(2) EKMR. I fallet med Sahin ansåg domstolen att bära muslimsk huvudduk var ett sätt för henne att manifesteras sin religion. Därför var hennes val att bära slöja motiverat eller inspirerat av religion eller tro.<sup>25</sup> I detta fall räckte det alltså att visa att handlingen var motiverad eller inspirerad av tron för att skyddas av artikel 9 EKMR. Dock kom domstolen fram till att inskränkningen att förbjuda slöja på universitetet var godtagbar i ett demokratiskt samhälle och inskränkningen uppfyllde därför de krav som finns i artikel 9(2) EKMR. Detta eftersom slöjförbudet grundades på två principer, sekularism och jämlikhet. Åtgärden skulle alltså omfatta skydd för andras rättigheter och friheter i en stat som kämpade för kvinnors rättigheter och en sekulär livsstil.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Enkvist, Victoria, *Religionsfrihetens rättsliga ramar*, Diss. Uppsala universitet, Uppsala, Iustus Förlag AB, 2013, s. 113.

<sup>23</sup> *X mot Storbritannien*, nr 8160/78, dom meddelad 12:e mars 1981.

<sup>24</sup> Enkvist, 2013, s. 114.

<sup>25</sup> *Sahin mot Turkiet*, p. 78.

<sup>26</sup> *Ibid*, p. 99.

## 2.4 Staternas tolkningsutrymme

Det finns olika förhållningssätt till religion och vilken roll religionen har i samhället, vilket kan grunda sig i att det inte finns någon enhetlig europeisk syn på hur relationen mellan religionen och staten ska vara reglerad. Tolkning av artikel 9 i EKMR bör göras mot bakgrund av staternas historia och staternas olika syn på religion i samhället. I och med att det inte finns någon europeisk samsyn är det svårt att skapa en fast norm, vilket bidrar till ett brett tolkningsutrymme för staterna. Detta innebär att den praktiska betydelsen av artikel 9 i EKMR och religionsfrihet kan skilja sig mellan de olika medlemsländerna.<sup>27</sup>

## 2.5 Kvinnor och mäns rättigheter i arbetslivet

Artikel 23 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna innehåller reglering kring jämställdhet mellan kvinnor och män. Principen om jämställdhet innebär att jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, detta innefattar även frågor om anställning och arbete. Artikel 21 i denna stadga innehåller även ett förbud mot diskriminering på grund av kön. Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet har enligt artikel 1 till syfte att säkerställa principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet när det kommer till bland annat tillgång till anställning och arbetsvillkor. Artikel 2 i detta direktiv förbjuder både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

Detta visar på att jämställdhet, precis som religionsfrihet, är en grundläggande rättighet. Nästa kapitel kommer att behandla den nationella rätten och hur rätten att inte bli diskriminerad på grund av kön och religion skyddas av den svenska diskrimineringslagen och vilka skyldigheter arbetsgivaren har att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete.

---

<sup>27</sup> Enkvist, 2013, s. 117-118.

## 3 Nationell rätt

### 3.1 Regeringsformen

Regeringsformen är en av Sveriges fyra grundlagar och utgör grunden för demokrati. I regeringsformen finns alla medborgares fri- och rättigheter inskrivna och enligt 2 kap. 1 § 6 p. RF är religionsfrihet en grundläggande fri- och rättighet. Det innebär att varje medborgare har frihet att ensam eller tillsammans med andra, utöva sin religion.

### 3.2 Diskrimineringslagstiftning

År 2008 kom ett nytt förslag till en ny diskrimineringslag. Syftet med denna lag är enligt 1 § diskrimineringslag 2008:567 (DL) att motverka diskriminering och främja lika rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det finns olika former av diskriminering, två av dessa former är direkt och indirekt diskriminering.

#### 3.2.1 Direkt diskriminering

I 1 kap. 4 § 1p. i DL framkommer vad som avses med direkt diskriminering, nämligen när en person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. För att det ska räknas som direkt diskriminering måste tre krav uppfyllas, nämligen missgynnande, jämförbar situation och orsakssamband. För att kravet på missgynnande ska uppnås måste en arbetssökande eller en arbetstagare ha utsatts för en förlust eller nackdel.<sup>28</sup> Jämförbar situation innebär att den som anser sig ha blivit diskriminerad måste jämföras med hur andra personer behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats. Visar jämförelsen en avvikelse från hur en annan person som befinner sig i en jämförbar situation behandlas, kan det handla om diskriminering. Det finns inga krav på användandet av en verklig person vid jämförelsen. Existerar ingen jämförelseperson får istället jämförelsen ske med en påhittad person. Det tredje kravet, orsakssamband, innebär att det måste finnas ett samband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Prop. 2007/08:95, s. 467.

<sup>29</sup> Ibid s. 487, 488.

### 3.2.2 Indirekt diskriminering

Enligt 1 kap. 4§. 2 p DL framkommer vad som avses med indirekt diskriminering, nämligen när en person missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med ett visst kön, en viss etnisk tillhörighet etc. Detta förbud gäller dock inte om bestämmelsen har ett berättigat syfte och om de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta syfte. För att en handling ska utgöra indirekt diskriminering måste det finnas en koppling till en diskrimineringsgrund.

Dessutom ställs det krav på särskilt missgynnande, jämförelse och intresseavvägning. Särskilt missgynnande innebär att effekten av en bestämmelse missgynnar någon som har en koppling till en diskrimineringsgrund. Det krävs att den som missgynnas lider skada eller obehag. Ett missgynnande uppstår vid tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som vid en närmre granskning i praktiken missgynnar personer som tillhör någon av de grupper som skyddas i lagstiftningen. Det måste även göras en jämförelse mellan den grupp som den diskriminerade personen tillhör och någon annan grupp. Dessutom måste en intresseavvägning göras, för att avgöra om ett visst förfarande ska anses vara tillåtet eller inte som indirekt diskriminering. För att en åtgärd som har negativ effekt på en viss grupp ska vara tillåten måste två krav vara uppfyllda, det första kravet är ett godtagbart syfte. Syftet ska vara värt att skydda och ska vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om icke-diskriminering. Det andra kravet är att medlet för att uppnå syftet måste vara lämpligt och nödvändigt. Finns det andra, icke diskriminerande alternativ eller medel för att uppnå syftet, kan åtgärden utgöra indirekt diskriminering.<sup>30</sup>

### 3.3 Diskriminering på grund av religion

Rätten att tro, tillhöra och utöva religion eller att inte tro är en rättighet med ett av de starkaste skydden. Religionsfrihet skyddas av 2 kap. 1§ 6 p. RF och religion är enligt 1 kap. 1§ DL en diskrimineringsgrund. Det finns ingen definition till religion i förslaget till den nya diskrimineringslagen. Det har däremot framkommit önskemål om ytterligare vägledning när det kommer till gränsdragningen mellan religion och kulturella uttryck

---

<sup>30</sup> Prop. 2007/08.95, s. 490, 491.

och traditioner. Regeringen ansåg dock inte att det var nödvändigt med en definition, då det är svårt i förarbeten att ge vägledning vid denna typ av gränsdragningar.<sup>31</sup>

Enligt 2 kap. 2§ 1 p. DL får undantag från diskrimineringsförbudet göras bland annat inom arbetslivet. Detta undantag gäller endast vid anställningar, befordran, samt utbildning för befordran. Undantaget får göras om det motiveras av ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Med yrkeskrav avses kvalifikationer, meriter eller förutsättningar för att kunna utföra ett bra arbete. Att yrkeskravet ska vara verkligt syftar på att kravet inte får vara påhittat i syfte att dölja arbetsgivarens egentliga motiv för exempelvis en anställning. Att yrkeskravet måste vara avgörande innebär att kravet ska röra en egenskap eller en förmåga som avgör att en viss person överhuvudtaget kan utföra arbetet, eller åtminstone utföra arbetet bättre än andra. Kravet måste dessutom ha ett berättigat syfte. Att ha ett berättigat syfte innebär att kravet ska vara värt att sträva efter i ett demokratiskt samhälle som respekterar människors grundläggande fri- och rättigheter. Kravet måste även vara lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet, vilket betyder att kravets utformning ska leda till önskat resultat och att inga mindre ingripande handlingssätt ska kunna leda till samma resultat.<sup>32</sup> Ett exempel på detta undantag är att ett kristet samfund kan, vid en anställning av en präst, ställa kravet att prästen bekänner sig till den tro som samfundet representerar.<sup>33</sup>

### 3.4 Diskriminering på grund av kön

Sverige är bäst i EU när det kommer till jämställdhet och enligt det europeiska jämställdhetsinstitutet European Institute for Gender Equality (EIGE) låg år 2017 Sverige i topp. EIGE mäter utvecklingen inom jämställdhetsområdet som är fördelat över arbetsmarknad, hälsa, tid, ekonomi, utbildning och makt.<sup>34</sup> Jämställdhet har i Sverige en hög prioritering och har bland annat haft världens första feministiska regering.<sup>35</sup> Detta innebär att regeringen ser till att det finns ett jämställdhetsperspektiv med i den politiska utformningen. Kvinnor och män ska ha samma rättigheter och

---

<sup>31</sup> Prop. 2007/08:95, s. 121-122.

<sup>32</sup> Prop. 2007/08:95, s. 502.

<sup>33</sup> Swanstein, Filippa och Henrikz, Karin, *Diskrimineringslagen: från princip till praktik*, 3. Uppl. Lund, Studentlitteratur AB, 2018, s. 111.

<sup>34</sup> Regeringskansliet, *Sverige bäst i EU på jämställdhet*, 11/10 2017, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/10/sverige-bast-i-eu-pa-jamstalldhet/> (hämtad 2018-09-25).

<sup>35</sup> På grund av att det i skrivandets stund råder problematik i det politiska läget har jag valt att relatera till den regeringen som tillträdde år 2014.



möjligheter att forma sina egna liv och detta är enligt regeringen en mänsklig rättighet och en demokrati- och rättvisefråga.<sup>36</sup>

Kön och kvinnorätsfrågor har fått en synlig roll i det svenska samhället. Trots detta förekommer fortfarande diskriminering på grund av kön, där män och kvinnor inte har samma möjligheter på arbetsmarknaden. Enligt Diskrimineringsombudsmannens (DO) årsrapport som gjordes 2015, är kön den tredje vanligaste förekommande diskrimineringsgrunden när det kommer till diskrimineringsanmälningar.<sup>37</sup>

Diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck skyddas i 1 kap. 1 § DL. Undantag av denna diskrimineringsgrund får enligt 2 kap. 2 § 1-2 p DL göras i arbetslivet vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran och måste precis som undantaget vid diskriminering på grund av religion utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte. Kravet måste även här vara lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet.

### 3.5 Kränkande särbehandling

Arbetsgivaren har ett stort ansvar när det kommer till kränkande särbehandling. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö ställs det höga krav på arbetsgivaren. Föreskrifterna är bindande men de allmänna råd som ges i föreskrifterna är enbart rekommendationer om hur någon bör eller kan handla i en viss situation och är därmed inte juridiskt bindande. Enligt 13 § AFS 2015:4 ska arbetsgivaren klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren har en skyldighet att vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Vad som avses med kränkande särbehandling har förtydligats i Arbetsmiljöverkets vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Att kränka någon betyder att genom ord eller handling förnedra någon och särbehandling innebär att någon blir behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt. Exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, bli utfrysad eller exkluderas från

---

<sup>36</sup> Regeringskansliet, *Feministisk regering*, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/> (hämtad 2018-09-25).

<sup>37</sup> Swanstein och Henrikz, s. 64-65.

möten personen har rätt att få vara med på.<sup>38</sup> Om grunden för kränkande särbehandling exempelvis är kön kan det handla om diskriminering och faller därmed under diskrimineringslagen.<sup>39</sup>

### 3.6 Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Regeringen arbetar aktivt för att Sverige ska vara ett tolerant och humant samhälle som ska präglas av mångfald och respekt för individens mänskliga rättigheter, där alla människor är lika mycket värda. DL har en stor betydelse för detta arbete. DL syftar till att alla ska bli behandlade på lika villkor och aktiva åtgärder fyller en viktig funktion för att bekämpa diskriminering. Syftet med de aktiva åtgärderna är att förebygga och motverka diskriminering.<sup>40</sup> År 2017 utvidgades de aktiva åtgärderna till att omfatta alla diskrimineringsgrunder.<sup>41</sup>

3 kap. 1§ DL innehåller bestämmelser om aktiva åtgärder. Syftet med dessa åtgärder är att förebygga diskriminering och främja arbetet att motverka diskriminering, detta för att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett bland annat kön, könsöverskridande identitet och uttryck och religion. För att åstadkomma lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet måste alla parter gemensamt anstränga sig för att uppnå detta mål.

Arbetsgivare och arbetstagare ska alltså gemensamt verka för att främja lika rättigheter och möjligheter.<sup>42</sup> Arbetsgivaren har dock det största ansvaret och har en skyldighet att bedriva ett målinriktat arbete och bör ha en tydlig målsättning när det gäller det aktiva arbetet inom arbetsförhållande, trakasserier och rekrytering.<sup>43</sup>

#### 3.6.1 De aktiva åtgärdernas olika steg

Vad som innebär att arbeta med aktiva åtgärder framkommer enligt 3 kap. 2§ 1-4 p. DL och ska ske i fyra steg. Det första steget är att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas rättigheter och möjligheter i arbetet. Arbetet med undersökningen ska genomföras på ett generellt plan genom att granska riktlinjer och rutiner med respekt för de anställdas integritet. Hinder

---

<sup>38</sup> Arbetsmiljöverket, *Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, s. 56.

<sup>39</sup> *Ibid*, s. 59.

<sup>40</sup> Prop. 2015/16:135, s. 26.

<sup>41</sup> *Ibid*, s. 33.

<sup>42</sup> Prop. 2007/08:95, s. 324.

<sup>43</sup> *Ibid*, s. 326.

kan avse både verkliga, reella hinder men även hinder i form av attityder och strukturer. Undersökningen syftar till att få en generell översyn över verksamhetens riktlinjer och rutiner, samt vilka attityder och normer som finns i verksamheten. Avsikten är således att undersöka förhållandena inom verksamheten och inte fokusera på enskilda individer. Undersökningen ska ske utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.<sup>44</sup>

När en undersökning har utförts är nästa steg att analysera resultatet. Arbetsgivaren ska analysera orsakerna till de risker och hinder som har upptäckts. Analysarbetet går ut på att reflektera över varför det ser ut som det gör i verksamheten. Omfattningen på analysen beror helt på vilken typ av verksamhet det är och hur stor den är.<sup>45</sup>

Det tredje steget i arbetet med de aktiva åtgärderna är att planera och genomföra åtgärder. Åtgärderna som arbetsgivaren ska genomföra bör tidplanernas och genomföras så snart som möjligt.<sup>46</sup> Att vidta aktiva åtgärder mot diskriminering och för likabehandling kräver att arbetsgivaren vidtar de åtgärder som skäligen krävs. Vad som är skäligt avgörs från fall till fall med hänsyn till verksamhetens resurser, behov och andra omständigheter.<sup>47</sup> Ett riktmärke när det kommer till skälighetsbedömning är arbetsgivarens skyldighet att förebygga indirekt diskriminering. Kan det konstateras att exempelvis en viss klädkod missgynnar personer med viss etnisk tillhörighet och denna inte är nödvändig från verksamhetssynpunkt är det skäligt att arbetsgivaren vidtar en lämplig åtgärd.<sup>48</sup> Arbetsgivaren ska bedöma vilka konkreta åtgärder som är möjliga att genomföra i verksamheten i form av förebyggande åtgärder för att undanröja de upptäckta riskerna och de hinder som har upptäckts, men även i form av främjande åtgärder i syfte att främja skillnader som finns mellan olika grupper.<sup>49</sup>

Slutligen ska arbetet med aktiva åtgärder bestå av en uppföljning och utvärdering av arbetet med undersökning, analys samt genomförande av åtgärder. Utvärderingen görs

---

<sup>44</sup> Prop. 2015/16:135, s. 37-38.

<sup>45</sup> Ibid.

<sup>46</sup> Prop. 2015/16:135, s. 37, 38.

<sup>47</sup> Ibid, s. 100.

<sup>48</sup> Iseskog, Tommy, *Likabehandling och skydd mot diskriminering i arbetslivet*, Stockholm, IJK Förlag, 2016, s. 136.

<sup>49</sup> Diskrimineringsombudsmannen, *Arbetsgivarens aktiva åtgärder*, 24/8-2018, <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/> (hämtad 2018-09-25).

för att arbetsgivaren ska få en tydlig bild över hur arbetet och åtgärderna har fungerat och om de mål som satts upp i verksamheten har uppfyllts.<sup>50</sup>

Eftersom skyddet för religion och diskriminering på grund av kön nu har presenterats kommer nästa kapitel att väva ihop dessa två rättigheter och appliceras på arbetslivet. I nästa kapitel kommer författaren, med hjälp av praxis, analysera hur långtgående religionsfriheten är i arbetslivet och hur arbetsgivaren kan begränsa denna rättighet.

---

<sup>50</sup> Prop. 2015/16:135, s. 37-38.

## 4 Religionsfrihet i arbetslivet

Sverige har de senaste åren utvecklats och blivit ett allt mer mångkulturellt samhälle. Detta ter sig framförallt inom religionen då det idag bor stora minoriteter av bland annat katoliker och muslimer i Sverige.<sup>51</sup> Det västerländska vardagslivet och arbetslivet präglas av den kristna religionen. Exempelvis är Arbetstidslagen i Sverige starkt präglad av kristendomen, där helgdagar är avsedda för gudstjänst och arbetsvila. Det är för kristna en självklarhet att vara ledig vid dessa tidpunkter men i andra religioner är det inte lika självklart.<sup>52</sup>

Religionsfriheten i artikel 9 EKMR reglerar konventionsstaternas skyldighet att agera på ett sätt som främjar och skyddar religionsfriheten och skyddar bland annat enskilda individer från inskränkningar av religionsfriheten på arbetsplatsen. Även om en arbetstagare har religionsfrihet finns det även skyldigheter mot arbetsgivaren i enlighet med lag, anställnings- och kollektivavtal. Det är när dessa skyldigheter inte går att förena med en arbetstagares religion eller tro, som en intressekonflikt uppstår. Arbetsplatsen har i första hand uppgift att uppfylla de verksamhetsmål och krav som finns, inte att underlätta för religionsutövning på arbetsplatsen. Det krävs att en åtgärd är direkt kopplad till arbetstagarens religion eller tro för att åtgärden ska utgöra en inskränkning i religionsfriheten. Skulle en arbetsgivare säga upp en arbetstagare på grund av att arbetstagaren av religiösa skäl inte följer arbetsvillkoren, behöver inte det innebära att arbetstagarens rätt till religionsfrihet har inskränkts.<sup>53</sup>

### 4.1 Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har arbetsledningsrätt. Detta innebär att arbetsgivaren har rätt att fatta beslut som rör prestationer och skyldigheter som en arbetstagare har i sin anställning. Arbetsgivaren har exempelvis rätt att bestämma arbetstagarens arbetsuppgifter samt var och när arbetet ska utföras.<sup>54</sup> Dock måste arbetsledningsrätten ske inom ramen för anställningen. Skulle en arbetstagare vägra utföra arbetet som ligger inom ramen för arbetsskyldigheten kan det utgöra saklig grund för uppsägning enligt 7§ lag (1982:80)

---

<sup>51</sup> Andersson, Dan-Erik och Modée, Johan (red.), *Mänskliga rättigheter och religion*, Malmö, Liber AB, 2011, s. 8.

<sup>52</sup> Fahlbeck, 2011, s. 15-18.

<sup>53</sup> Zillén, 2016, s. 153-154.

<sup>54</sup> Källström, Kent och Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 3., (rev.) uppl., Uppsala, Iustus, 2013, s.189.

om anställningsskydd. Arbetsledningsrätten innebär även att arbetsgivaren kan införa regler för hur arbetet ska utföras och kan även upprätta ordningsföreskrifter.<sup>55</sup> Arbetsledningsrätten får inte stå i strid med lag och goda seder.<sup>56</sup>

## 4.2 Avtalsfrihet

När det kommer till arbetstagarens religionsfrihet på arbetsplatsen har Europakommissionen i sin praxis framhållt arbetstagarens valfrihet och avtalsfrihet. I de flesta fall har en arbetstagares skyldigheter och reglerade arbetsvillkor gått före den enskilda individens religiösa önskemål och intressen. Kommissionen menar att religionsfriheten inte kan anses inskränkt om arbetstagaren har ingått ett frivilligt anställnings- och kollektivavtal. Europakommissionen antyder alltså att arbetstagaren bär ett eget ansvar när det kommer till att säkerställa sin rätt att utöva religion på arbetsplatsen, antingen genom att acceptera de arbetsvillkor som finns, eller lämna arbetsplatsen. Europadomstolen har dock inte samma förhållningssätt till avtalsfrihet som Europakommissionen har utarbetat, utan framhåller istället att arbetstagarens avtalsfrihet inte kan användas som ett godtagbart argument för att begränsa religionsfriheten. Det måste istället ske en legitim begränsning i enlighet med det som anges i artikel 9(2) EKMR. Ett ingående av ett anställningsförhållande behöver inte alltid vara frivilligt då det finns andra faktorer än rätten att utöva sin religionsfrihet, som gör att en individ ingår ett anställningsavtal. Det kan exempelvis vara att en individ av ekonomiska skäl måste godta vissa arbetsvillkor och även på ekonomiska grunder heller inte kan avsluta sin anställning. Principen om att en arbetstagare fritt kan ingå ett anställningsavtal och har möjligheten att lämna sin anställning har därför sina brister.<sup>57</sup>

## 4.3 Religiösa symboler och uttryck

Det saknas idag rättsregler i arbetslivet som rör arbetstagarens klädsel.<sup>58</sup> De regler som finns angående klädsel och som regleras i lag eller kollektivavtal innefattar endast skyldighet att bära skyddsutrustning enligt 2 kap. 7§ arbetsmiljölag (1977:1160).

---

<sup>55</sup> Källström och Malmberg, 2013, s. 191, 192.

<sup>56</sup> Ibid, s. 230.

<sup>57</sup> Zillén, 2016, s. 159-161.

<sup>58</sup> Fahlbeck, 2011, s. 258.

Arbetsgivaren har arbetsledningsrätt och kan därmed ställa krav på en viss klädsel inom exempelvis serviceyrken, annars kan en arbetstagare i stor utsträckning själv välja kläder och utsmyckning. Invandringen har dock förändrat denna situation då invandring medför nya religiösa mönster där kläder och religiös utsmyckning har blivit en stor del av det offentliga rummet och kan ses som yttre religiösa manifestationer som i vissa fall blir svåra att undvika och påtvingas andra. I arbetslivet innebär det att arbetstagare berörs då de direkt utsätts för religiöst motiverade manifestationer.<sup>59</sup>

Fallet *Eweida mot Storbritannien* är en unik dom från Europadomstolen som berör frågan om religionsfrihet i arbetslivet. De två parterna är Eweida mot British Airways (BA). Eweida arbetade som incheckningspersonal på BA som krävde att personalen skulle bära uniform. I deras klädpolicy var tillbehör eller klädsel som arbetstagaren var skyldig att bära på grund av religiösa skäl, tvungna att täckas av uniformen. Om det skulle vara omöjligt att täcka krävdes det godkännande från arbetsgivaren. Eweida började ha sitt kors runt halsen synligt som ett tecken på hennes hängivelse till hennes kristna tro. Arbetsgivaren bad Eweida att ta bort korset eller att dölja det, vilket hon vägrade. Eweida erbjöds då istället ett skrivbordsjobb där hon inte behövde ha uniform. Detta erbjudande accepterade inte Eweida utan hon gick istället hem utan lön.<sup>60</sup>

Domstolen ansåg att Eweidas beteende var en manifestation av hennes religiösa övertygelse, vilket skyddas av artikel 9 EKMR och är därmed en grundläggande rättighet. Domstolen ansåg därför att BAs vägran att låta Eweida vara i tjänst på grund av att hon bar sitt kors, var ett hinder för henne att manifesteras sin religion.

Storbritannien hade inte heller några lagbestämmelser som reglerar religiösa kläder eller symboler på arbetsplatsen. Det gjordes även en proportionalitetsbedömning om företagets klädkod var legitim. Domstolen ansåg att Eweidas kors var diskret och att det därmed heller inte var något som påverkade hennes yrkesutseende. Det fanns heller inga bevis på att tidigare godkända religiösa kläder, som exempelvis hijab, hade någon negativ inverkan på BAs varumärke. Att företaget senare kunde ändra den enhetliga klädkoden visar att förbudet inte var av avgörande betydelse. Domstolen kom på dessa

---

<sup>59</sup> Fahlbeck, 2011, s. 259-261.

<sup>60</sup> *Eweida och andra mot Storbritannien*, nr 48420/10; 59842/10; 51671/10; 36516/10, dom meddelad den 27:e januari 2013, p. 10,12.

grunder fram till att BAs klädkod stred mot arbetstagarens religionsfrihet och mot artikel 9 EKMR.<sup>61</sup>

I fallet *Dahlab mot Schweiz* tog Europadomstolen en annan riktning. Fallet handlar om en kvinna, Lucia Dahlab, som arbetade som grundskolelärare. I mars 1991 konverterade hon till Islam och började använda den islamiska huvudduken i klassrummet. Under tiden som Dahlab var på föräldraledighet höll skolan ett möte där det beslutades att det skulle införas ett förbud mot att bära huvudduk i utförandet av sin yrkesverksamhet med motiveringen att det strider mot Lagen om allmän utbildning och att huvudduken utgör ett identifieringsmedel som en lärare har lagt på sina elever i ett offentligt, sekulärt utbildningssystem. Dahlab menade att förbudet inskränkte hennes rätt att utöva sin religion, som garanteras av artikel 9 EKMR.

Europadomstolen hänvisade i detta fall till den negativa religionsfriheten och ansåg att förbudet hade ett legitimt syfte då målet var att säkerställa neutralitet i utbildningssystemet mot friheten att utöva sin religion. Domstolen framförde även att i och med att bärandet av den islamiska huvudduken är ett påbud för kvinnor enligt koranen var det svårt att förena bärandet av slöja med budskapet om tolerans och respekt för andra, samt jämlikhet och icke-diskriminering som alla lärare i ett demokratiskt samhälle måste förmedla till sina elever. I och med att det handlade om elever i unga åldrar ansågs de även extra påverkbara.<sup>62</sup>

En liknande bedömning gjordes av Europadomstolen i fallet *Ebrahimian mot Frankrike* där Christiane Ebrahimian blev av med sin anställning på ett offentligt sjukhus då hon vägrade ta av sig sin huvudbonad. Skälet ska ha varit att det för offentliga tjänster gäller neutralitet, vilket utgör hinder för anställda att ge uttryck för sin religion. Regeringen framhöll att syftet var legitimt då målet var att skydda rättigheter och friheter för andra, där det i detta fall handlar om att bevara respekten för alla religiösa åskådningar hos patienter. Domstolen ansåg att en arbetsgivares policy som har till syfte att främja lika möjligheter eller undvika diskriminerande beteende mot andra, är ett legitimt syfte för att skydda andras fri- och rättigheter.<sup>63</sup>

---

<sup>61</sup> *Eweida och andra mot Storbritannien*, p. 89, 92, 94, 95.

<sup>62</sup> *Dahlab mot Schweiz*, nr 42393/98, dom meddelad 15:e februari 2001.

<sup>63</sup> *Ebrahimian mot Frankrike*, nr 64846/11, dom meddelad 26:e november 2015, p. 52, 53.



Ett fall från EU-domstolen berörde direkt diskriminering på grund av religion och övertygelse. Fallet handlar om företaget G4S som hade en regel om att arbetstagare inte fick bära synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser. En muslimsk kvinna, Samira Achbita, började arbeta som receptionist och efter ett antal år som anställd meddelade Achbita att hon skulle bära muslimsk huvudduk på arbetstid. Då kvinnan inte accepterade företagets krav på neutralitet sades hon upp.<sup>64</sup>

Domstolen fastslog att företagets ordningsregel som förbjuder bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler på arbetsplatsen, inte utgör direkt diskriminering, då regeln gäller för samtliga arbetstagare och eftersom ordningsregeln inte utgör särbehandling som är direkt grundad på religion eller övertygelse. Däremot konstaterade domstolen att ordningsregeln skulle kunna utgöra indirekt diskriminering då den kan framstå som neutral men särskilt missgynnar personer med en viss tro, om inte regeln är objektivt motiverad och har ett berättigat syfte samt att medlen för att uppnå syftet är lämpliga och nödvändiga.<sup>65</sup>

#### **4.3.1 Politys och krav på neutralitet**

Även om en handling anses uppnå de krav som finns för att det ska räknas som en religiös manifestation kan det finnas legitima skäl att begränsa den enligt artikel 9(2) EKMR. De skyddsintressen som räknas upp är den allmänna säkerheten, skydd för allmän ordning, hälsa eller moral och skydd för andra personers fri- och rättigheter. Den negativa religionsfriheten samt principen om likabehandling och jämställdhet kan vara ett berättigat syfte då det är ett skydd för andra personers fri- och rättigheter och kan därmed även begränsa religionsfriheten.<sup>66</sup> I fallet *Dahlab mot Schweiz* var sekularism ett godtagbart syfte för att begränsa religionsfriheten på grund av kravet på neutralitet eftersom hon arbetade i det offentliga och på så sätt riskerade att påverka andra genom att bära slöja. Slöjförbudet var här ett skydd för andra personers fri- och rättigheter. Kravet på neutralitet i det offentliga är även något som har tagits upp i fallet *Ebrahimian mot Frankrike*. Dessa fall visar att jämställdhet och den negativa religionsfriheten kan vara ett legitimt syfte att begränsa religionsfriheten så länge syftet är nödvändigt och så länge det står i proportion till något av de skyddsintressen som räknas upp i artikel 9(2) EKMR.

---

<sup>64</sup> *Samira Achbita mot G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, den 14:e mars 2017, p. 10-13, 16.

<sup>65</sup> Mål C-157/15, *Achbita*, p. 30, 32, 44.

<sup>66</sup> *Sahin mot Turkiet*, p. 99, 116.

I detta kapitel har ett antal situationer beskrivits där arbetsgivaren har infört policys som för vissa kan uppfattas som diskriminerande och utgöra en begränsning av en individs religionsfrihet. Det är inte ovanligt att arbetsplatser exempelvis förbjuder politiska, filosofiska och religiösa övertygelse. Arbetsgivaren har arbetsledningsrätt och har därmed även rätt att ställa krav på viss klädsel.<sup>67</sup> Det är dock enligt 1 kap. 1 § DL förbjudet att diskriminera en arbetstagare på grund av religion och det är här det kan uppstå en intressekonflikt där exempelvis arbetstagaren bär slöja på grund av sin religion samtidigt som många offentliga företag och företag med kundkontakt vill upprätthålla neutralitet på arbetsplatsen och vill inte påverka sina anställda eller kunders fri- och rättigheter.

I de flesta fall som har omnämnts i denna uppsats, har domstolen dömt till arbetsgivarens fördel, förutom i fallet med *Eweida* som fick rätt i domstolen. I hennes fall ansåg domstolen att hennes religiösa symbol, som var ett kors, samt hennes sätt att manifestera sin kristendom, var diskret och inte påverkade hennes yrkesutseende. Dessutom tilläts andra religiösa kläder, som exempelvis hijab, där det inte kunde bevisas att den hade haft någon negativ inverkan på verksamheten.<sup>68</sup>

En mer iögonfallande symbol är exempelvis slöjan och i dessa fall har domstolen dömt annorlunda. I fallen *Dahlab mot Schweiz* och *Ebrahimian mot Frankrike* ansågs inte policyn strida mot artikel 9 EKMR och det förelåg därför heller inte diskriminering på grund av religion, då policyn hade ett berättigat syfte. Detta tyder på att ju synligare en symbol är, desto hårdare blir Europadomstolen i sin bedömning. En synligare symbol påverkar andras fri- och rättigheter, som exempelvis den negativa religionsfriheten, mer än vad en diskret symbol gör.

Det är dock i fallet med *Achbita*, inte utrett om policyn skulle kunna utgöra indirekt diskriminering, det vill säga om policyn framstår som neutral men som kan komma att särskilt missgynna personer med, i detta fall, en viss religion. Skulle inte policyn ha ett berättigat syfte kan policyn utgöra indirekt diskriminering.

---

<sup>67</sup> Fahlbeck, 2011, s. 259.

<sup>68</sup> *Eweida och andra mot Storbritannien*, p. 94.

Även om det finns ett berättigat syfte måste medlen för att uppnå syftet vara lämpliga och nödvändiga. Om policyn tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt och endast gäller de arbetstagare som har kontakt med kunder kan policyn vara lämplig. Riktat sig förbudet enbart till de arbetstagare som har kundkontakt är förbudet strängt nödvändigt för att uppnå det eftersträvade målet.<sup>69</sup> Policyn förbjuder arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser.<sup>70</sup> Det framkommer inte av policyn att förbudet endast riktar sig till arbetstagare som har kundkontakt, vilket innebär att förbudet därmed skulle kunna utgöra indirekt diskriminering då det inte är strängt nödvändigt för att uppnå det mål som eftersträvas, nämligen att uppvisa en neutral bild till sina kunder.

En arbetsgivare får enligt 1 kap. 4§. 2 p. DL upprätta en bestämmelse på sitt företag, så länge bestämmelsen inte utgör indirekt diskriminering och har ett berättigat syfte och att de medel för att uppnå syftet med kravet är lämpliga och nödvändiga. Utformningen av ett företags policy ska leda till önskat resultat och inga minde ingripande handlingssätt ska kunna leda till samma resultat.<sup>71</sup>

Det krävs att arbetsgivaren gör en noggrann utredning av policyn innan den tillämpas för att undvika att inga andra grupper missgynnas. Om en arbetsgivare inte är noga i sin utformning av en policy kan det leda till att arbetsgivaren gör sig skyldig till diskriminering. Även om en policy inte missgynnar en individ direkt finns det, som i fallet med *Achbita*, en risk att policyn indirekt diskriminerar en viss grupp.

Konsekvenser med att upprätta en policy som förbjuder religiösa symboler är att en grupp kvinnor, som exempelvis bär slöja på grund av sin religion, får det svårare att få en anställning vilket medför att de hamnar utanför arbetsmarknaden. Det kan i sin tur leda till att företag går miste om betydelsefull kompetens. Detta visar vikten av arbetsgivarens arbete med de aktiva åtgärderna som regleras i 3 kap. 1§ DL och att arbetsgivaren gör en noga utredning och analys av sin verksamhet för att på så sätt undvika diskriminering.

---

<sup>69</sup> C-157/15, *Achbita*, p. 37, 39, 40, 41, 42.

<sup>70</sup> *Ibid*, p. 15.

<sup>71</sup> Prop. 2007/08:95, s. 502.

## 4.4 Ledighet

En arbetstagare kan i vissa situationer framföra önskemål om ledighet eller arbetstidsförkortning för att kunna delta i gudstjänst eller på andra sätt få utöva sin religion. Om en arbetstagare inte beviljas ledighet på grund av detta kan det innebära ett hinder för arbetstagaren att utöva sin religion.<sup>72</sup>

Ett exempel är fallet *Stedman mot Storbritannien* som var uppe i Europadomstolen. Fallet handlar om en kvinna, Louise Stedman, som arbetade på en resebyrå. Ett år efter Stedman hade börjat sin anställning ändrades anställningsavtalen för de anställda, vilket innebar att de skulle behöva arbeta även på söndagar. Sju månader efter beskedet meddelade Stedman sin arbetsgivare att hon inte längre tänkte arbeta på söndagar, då hon ansåg att det var en dag som skulle ägnas åt icke kommersiella, familje- och religiösa aktiviteter. Eftersom Stedman vägrade att underteckna det nya avtalet avskedades hon efter 22 månaders anställning. Hon hävdade att utövandet av hennes kristna tro, som uppenbarade sig när hon vägrade att arbeta på söndagar, resulterade i en uppsägning och att handlingen därmed strider mot artikel 9 EKMR.<sup>73</sup>

Europakommissionen gjorde dock bedömningen att uppsägningen skedde på grund av arbetsvägran och hade därför inget samband med hennes kristna tro. Därför har heller inte hennes religionsfrihets kränkts.<sup>74</sup>

Ett annat fall som har tagits upp tidigare, *X mot Storbritannien*, behandlar också frågan om frånvaro på grund av religiösa skäl. Här fastslog kommissionen att den muslimska läraren var medveten om de krav som arbetsgivaren hade ställt på sina arbetstagare, men trots detta valt att ingå ett anställningsavtal som försvårade medverkan i den muslimska fredagsbönen.<sup>75</sup> Kommissionen uttryckte i sitt avgörande att en arbetsgivare kan neka en arbetstagares ledighet för att medverka i en religiös aktivitet, om frånvaron leder till allvarliga problem för verksamheten.<sup>76</sup>

---

<sup>72</sup> Zillén, 2016, s. 157.

<sup>73</sup> *Stedman mot Storbritannien*, nr 29107/95, dom meddelad 9:e april 1997.

<sup>74</sup> *Ibid*, 1997, p. 1.

<sup>75</sup> *X mot Storbritannien*, nr 8160/78, dom meddelad den 12:e mars 1981, s. 36, p. 15.

<sup>76</sup> *Ibid*, s. 37.

#### 4.4.1 Arbetstagarens arbetskyldighet

Vägrar en arbetstagare att arbeta på en viss dag, som i fallet *Stedman mot Storbritannien*, kan det anses vara arbetsvägran och saklig grund för uppsägning istället för en begränsning av arbetstagarens religionsfrihet. Domstolen slog även i fallet *X mot Storbritannien* fast att arbetsgivaren har rätt att neka en arbetstagares förfrågan om ledighet på grund av religiösa skäl, om frånvaron leder till allvarliga problem för verksamheten. Här väger arbetstagarens skyldighet gentemot arbetsgivaren tyngre än arbetstagarens rätt att utöva sin religion. Uppsägningarna har i dessa fall inget samband med religionen, utan grundas istället på att arbetstagaren inte kan fullfölja sina skyldigheter. I fallet *Stedman mot Storbritannien* ändrades dessutom anställningsavtalet för alla anställda, det var alltså inte enbart *Stedman* som fick börja arbeta på söndagar.

#### 4.5 Seder och handlingar

Hälsningsformer är en del av sociala seder och bruk, där det i den västerländska världen hälsas med handslag som utväxlas oavsett om det är mellan män, mellan kvinnor eller mellan kvinnor och män och oavsett om det är en okänd person eller en bekant. Denna form av hälsning är i Sverige starkt etablerad. I arbetslivet kan det finnas flera olika situationer där intressenter hälsar på varandra. Exempelvis övriga anställda, kunder och arbetsgivare.<sup>77</sup> Det finns idag inget ”handskagningsfall” som har bedömts i Europadomstolen men det har blivit allt vanligare i Sverige att denna situation uppkommer på arbetsplatsen. I ett nyligen avkunnad dom från AD avgjordes just detta.

Fallet handlar om en kvinna som våren 2016 gjorde en förfrågan om att arbeta som tolk på tolkföretaget Semantix AB. När kvinnan under anställningsintervjun vägrade ta den manlige företrädaren i hand med hänvisning till sin religion avbröt han rekryteringsförfarandet. Kvinnan är troende muslim och hennes muslimska tro kräver att hon lever enligt ett antal regler för att behaga sin Gud. En regel i Koranen förbjuder fysisk beröring mellan kvinnor och män som inte är nära släkt. DO väckte talan och gjorde gällande att Semantix hade diskriminerat kvinnan. Företaget ska ha tillämpa ett kriterium som ställer krav på handhälsning, vilket enligt DO särskilt missgynnar den grupp muslimer som kvinnan tillhör och som på grund av religiösa skäl därför inte kan ta personer av motsatt kön i hand.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Fahlbeck, 2011, s. 246.

<sup>78</sup> AD 2018:51 s. 3.

Semantix menar att det avbrutna rekryteringsförfarandet inte berodde på kvinnans religion, utan på att hon vägrat ta personer av motsatt kön i hand. Företaget kräver att de anställda ska behandla män och kvinnor lika. Därför tillåter inte företaget att de anställda vägrar ta andra i hand på grund av kön. Alla som utför tolkuppdrag för Semantix räkning ska följa god tolksed, vilket innebär en skyldighet att iaktta neutralitetskravet enligt Kammarkollegiets författningssamling. Kravet innebär att tolken ska vara neutral och inte ge tecken på att favorisera någon av parterna. Företaget menar att de anställda vid Semantix kommer från olika etniska och religiösa bakgrunder som har lett till konflikter. Därför har de upprättat en plan för mångfald och jämställdhet, för att få en bra arbetsmiljö där anställda inte behandlar varandra olika.<sup>79</sup>

#### **4.5.1 Vägran att skaka hand – en religiös manifestation?**

Det som rätten först och främst i detta fall fick ta ställning till var om vägran att skaka hand utgör en religiös manifestation och om handlingen därmed skyddas av artikel 9 EKMR. Arbetsgivarparterna ansåg att vägran att skaka hand inte var en religiös manifestation då det saknas ett nära samband med den skyddande kärnan och att vägran att ta någon i hand inte är ett vedertaget sätt att uttrycka islam.<sup>80</sup>

Enligt Reinhold Fahlbeck, som är professor emeritus i arbetsrätt vid Lunds Universitet, föreligger det inte ett direkt samband mellan att inte skaka hand med en person av motsatt kön och en viss religion och därför saknar handskakning religiös innebörd. Detta innebär enligt Fahlbeck att denna handling hamnar utanför skyddet för religionsfrihet. Att vägran att skaka hand är influerat eller inspirerat av religion är inte tillräckligt för att handlingen ska omfattas av skyddet. Fahlbeck menar att denna form av handling i sig inte ger uttryck för en viss religion. Vägran att skaka hand kan röra sig om exempelvis hälsoskäl, hygienskäl eller familjetraditioner. Handlingen är dessutom inget vedertaget sätt att utöva sin religion på, utan är snarare en tolkning av islam. Han menar att en vägran att skaka hand inte är en religiös manifestation och faller därmed utanför begreppet religion i diskrimineringslagen.<sup>81</sup> Dock har det konstaterats i fallet

---

<sup>79</sup> AD 2018:51 s. 6, 7.

<sup>80</sup> Fahlbeck, Reinhold, *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*, Juridisk tidskrift, 2014/15 (1), 2014, s. 12.

<sup>81</sup> *Ibid*, s. 13.

*Sahin mot Turkiet* att det kan räcka med att en handling är inspirerat eller motiverat av en tro för att det ska anses vara en religiös manifestation.<sup>82</sup>

AD hade dock en annan uppfattning. AD utgick istället i sin utredning från att Koranen är en av de främsta rättskällorna inom islam och att det i Koranen finns en vers där en stor grupp muslimska rättslärda drar slutsatsen att en hälsning mellan kvinnor och män som inte har ett nära släktband med varandra ska ske utan kroppsberöring. AD finner utifrån detta att vägran att skaka hand har en nära och direkt koppling till en religiös trosuppfattning och att den därför skyddas av artikel 9 EKMR.<sup>83</sup>

Religion finns inte definierat och gränsdragningen för vad som räknas som en religiös manifestation är, som tidigare nämnts, problematisk då det inte finns något entydigt svar. Enkvist belyser i sin avhandling problemet med att det saknas en definition av religion i och med att rätten till religion är absolut och inte får begränsas. Däremot anser hon att avsaknaden av definition troligtvis beror på att lagstiftaren vill undvika att bestämma vad religion är i juridisk mening.<sup>84</sup> Anledningen till att det inte finns någon definition kan vara en medveten strategi från domstolens sida. Domstolen undviker på detta sätt faran att i ett rättsligt organ bedöma sådant som den inte har rätt kompetens till.<sup>85</sup> Dock måste domstolen avgöra vad som är en religiös manifestation. Det går i detta fall att diskutera om en tolkning av en vers i Koranen verkligen har ett mycket nära samband med islam och om vägran att skaka hand är ett vedertaget sätt att utöva sin religion på. Artikel 9(1) EMKR tar upp gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer som vedertagna sätt att utöva sin religion på. Gudstjänst och undervisning är två tydliga sätt att utöva sin religion på men sedvänjor och ritualer är däremot svårare att precisera. Därför är det även svårt att avgöra om vägran att skaka hand är vedertaget eller inte.

AD gör i sin bedömning en relativt vid tolkning och staten har ett brett tolkningsutrymme när det kommer till denna typ av definitionsproblem.<sup>86</sup> AD har i sin dom tagit vägledning av Europadomstolens praxis där det framgår att trosuppfattningen måste uppnå en viss nivå av styrka, allvar, sammanhållning och betydelse.<sup>87</sup>

---

<sup>82</sup> *Sahin mot Turkiet*, p. 78.

<sup>83</sup> AD 2018:51 s. 13.

<sup>84</sup> Enkvist, 2013, s. 87.

<sup>85</sup> *Ibid*, s. 102.

<sup>86</sup> Enkvist, 2013, s. 117-118.

<sup>87</sup> AD 2018:51 s. 12.

Anledningen till att AD gör en så pass vid tolkning av en religiös manifestation kan bero på att gränsdragningarna är otydliga och att religionsfriheten är skyddad på en så pass hög nivå. För att inte riskera att strida mot EKMR tolkar AD hellre den religiösa manifestationen något vidare, än vad exempelvis Europadomstolen möjligtvis hade gjort.

#### **4.5.2 Jämställdhetspolicy – ett berättigat syfte?**

Eftersom AD i sin utredning kom fram till att vägran att skaka i hand är en religiös manifestation som skyddas av EKMR kan denna handling även begränsas enligt artikel 9(2) EKMR. I arbetslivet får det även göras undantag från diskrimineringslagen enligt 2 kap. 2§. p 1 DL. Syftet med policyn var i detta fall att motverka särbehandling på grund av kön och stärka jämställdhet på arbetsplatsen för att få en attraktiv arbetsmiljö där alla ska behandlas lika.<sup>88</sup>

Arbetsgivaren är enligt 3 kap. 1§ DL skyldig att bedriva ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. Detta gäller dock inte enbart lika möjligheter och rättigheter oavsett kön utan även bland annat religion. Att utforma en policy som har till syfte att främja jämställdhet är positivt och det är även ett berättigat syfte då jämställdhet är en grundläggande rättighet. Däremot har arbetsgivaren en skyldighet att aktivt utreda och analysera vilka risker och hinder som finns i verksamheten. I detta fall har arbetsgivaren tagit till en åtgärd som kan få konsekvenser för andra arbetstagare vilket tyder på att arbetsgivare har brustit i sitt arbete med aktiva åtgärder. Arbetsgivaren kan inte enbart ta hänsyn till diskrimineringsgrunden kön vid en utformning av en policy, då det kan leda till att andra arbetstagare missgynnas och kan då även uppleva sig diskriminerade.

Trots att det i denna uppsats har konstaterats att jämställdhet kan vara ett berättigat syfte måste proportionalitetsprincipen beaktas. I detta fall konstaterade AD att det fanns andra mindre ingripande åtgärder som är mer lämpliga för att uppnå syftet.<sup>89</sup>

Att inte bli hälsad på, på grund av en persons könstillhörighet, kan uppfattas som kränkande och kan enligt Arbetsmiljöverkets vägledning till AFS 2015:4 utgöra

---

<sup>88</sup> AD 2018:51, s. 15, 16

<sup>89</sup> Ibid, s. 19.



kränkande särbehandling.<sup>90</sup> Att ha en policy som tvingar sina anställda att ta i hand kan också ge upphov till obehag och riskerar att upplevas som kränkande och det är just dessa risker som arbetsgivaren i sina aktiva åtgärder enligt 3 kap. 2§ 1-3 p. DL är skyldig att undersöka, analysera och förhindra.

AD ansåg att det fanns mindre ingripande åtgärder än att kräva handskakning. En annan mindre ingripande åtgärd hade enligt AD istället kunnat vara att Semantix krävde att en anställd hälsar på anställda och kunder på samma sätt, oavsett kön. Exempelvis genom att kvinnan i detta fall hälsade även på kvinnor genom att lägga sin hand på bröstet och inte enbart vid mötet med män.<sup>91</sup>

I domen tar arbetsgivarparterna upp kravet på god tolksed och neutralitet, där AD i sin utredning har kommit fram till att en tolk som hälsar genom att lägga handen på hjärtat istället för att handhälsa inte bryter mot neutralitetsprincipen.<sup>92</sup> Europadomstolen har varit relativt generös i sin bedömning i tidigare domar när det kommer till krav på neutralitet och har i de flesta tidigare fall som har tagits upp i denna uppsats dömt till arbetsgivarens fördel i de fall företag har haft krav på neutralitet.

Det är en intressant infallsvinkel att det går att förbjuda slöja, där en arbetstagare antingen tvingas välja att ta av sig slöjan eller bli uppsagd, hänvisat till företagets neutralitet. Om det går att ställa krav på att en arbetstagare ska ta av sig sin slöja, som är en religiös manifestation, borde det rimligtvis även gå att kräva att arbetstagaren tar andra anställda och kunder i hand, med hänvisning till företagets neutralitet inför kunder. Här återkommer den negativa religionsfriheten och respekten för andras fri- och rättigheter. Troligtvis hade en policy med ett krav på handskakning med hänvisning till ett företags neutralitet ändå inte varit proportionerligt eftersom det i detta fall fanns mindre ingripande åtgärder. Dessutom tillät Semantix andra religiösa symboler, som exempelvis huvudduk.<sup>93</sup> För att undvika indirekt diskrimineringen måste policyn utformas på ett konsekvent sätt och gälla alla politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser.<sup>94</sup> Hade policyn varit utformat på ett annat sätt och riktat sig till de anställda som har kundkontakt och tydligt hänvisat till den negativa religionsfriheten

---

<sup>90</sup> Arbetsmiljöverket, *Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4, s. 56.

<sup>91</sup> AD 2018:51, s. 19.

<sup>92</sup> Ibid, s. 20.

<sup>93</sup> Ibid, s. 6.

<sup>94</sup> C-157/15, *Achbita*, p. 40.

och neutralitet inför sina kunder, hade möjligtvis policyn haft ett berättigat syfte och uppnått de krav på lämplighet och nödvändighet som ställs.

Alla parter var ense om att en policy som har till syfte att uppnå jämställdhet var ett berättigat syfte.<sup>95</sup> Däremot fann AD i sin dom att tillämpningen av Semantix policy särskilt missgynnar personer med en viss religion, nämligen de muslimer som tillämpar ett förbud mot handhälsning mellan kvinnor och män. Policy var heller inte lämplig och nödvändig för att uppnå syftet då det fanns andra, mindre ingripande åtgärder. Därför har Semantix utsatt kvinnan för indirekt diskriminering.<sup>96</sup>

Det finns i dagsläget inget ”handskagningsfall” som har behandlats av Europadomstolen. Det hade dock varit intressant att se hur Europadomstolen hade dömt i ett handskagningsfall för att jämföra det med hur AD dömt. Jag tror att Europadomstolen hade gjort en mer generös bedömning, då tidigare domar som berör krav på neutralitet och skydd för andra personer fri- och rättigheter, har dömts till arbetsgivarens fördel. Eftersom AD i dagsläget inte har vägledande praxis från Europadomstolen huruvida vägran att skaka hand utgör en religiös manifestation har AD varit försiktig i sin tolkning för att inte riskera att strida mot artikel 9 EKMR som skyddar en individs religionsfrihet. Även om jämställdhet är ett berättigat syfte som kan begränsa religionsfriheten måste en arbetsgivare vara noga i sin utformning av en policy så att inga andra grupper missgynnas. Det blir problematiskt när rätten tvingas väga två rättigheter mot varandra och framförallt i de fall där gränsdragningarna är otydliga. För att undvika att hamna i en situation där rättigheter som religionsfrihet och jämställdhet krockar med varandra tror jag att det är viktigt att det råder en öppen dialog på arbetsplatsen. Både arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att motverka diskriminering, detta gäller för alla diskrimineringsgrunder. Genom att föra en öppen dialog minskar risken för missförstånd och skapar istället respekt och tolerans för varandra. Arbetsgivarens aktiva åtgärder blir därför enligt mig en allt viktigare del i arbetslivet då samhället blir allt mer mångkulturellt och där olika värderingar riskerar att kollidera med varandra.

---

<sup>95</sup> AD 2018:51, s. 16.

<sup>96</sup> AD 2018:51, s. 15, 19.

## 5 Slutsats

Syftet med denna uppsats har varit att utreda hur långtgående en arbetstagares religionsfrihet är i arbetslivet och vilka skyldigheter arbetsgivaren har att bedriva ett jämställt arbete. Detta för att få svar på frågan hur den rättsliga avvägningen görs när en arbetsgivares skyldighet att inte diskriminera någon på grund av kön kolliderar med arbetstagarens religionsfrihet.

Religionsfriheten skyddas av artikel 9(1) EKMR och består av forum internum och forum externum. Forum internum innebär friheten till och från en religion och är en absolut rättighet som inte får begränsas. Däremot faller rätten att utöva sin religion, forum externum, utanför den absoluta rättigheten. Eftersom det inte finns någon tydlig gränsdragning av vad som är en religiös manifestation behöver domstolen ta hjälp av utarbetad praxis från Europadomstolen. Där har det konstaterats att det måste föreligga ett nära samband mellan handlingen och den skyddande kärnan, forum internum, eller att handlingen är motiverad eller inspirerad av en tro för att handlingen ska utgöra en religiös manifestation. Eftersom rätten att utöva sin religion inte är absolut, kan denna del av religionsfriheten begränsas. En tillåten begränsning enligt artikel 9(2) EKMR är bland annat skydd av andra personers fri- och rättigheter.

Eftersom jämställdhet är en grundläggande rättighet och därmed har ett berättigat syfte, ankommer det på domstolen att utreda om de medel som används för att uppnå jämställdhet är lämpliga och nödvändiga eller om det finns mindre ingripande åtgärder som leder till samma resultat. Om de medel som används för att uppnå jämställdhet är lämpliga och nödvändiga kan jämställdhet begränsa utövandet av en arbetstagares religionsfrihet.

Trots att en individ genom artikel 9 EKMR har ett starkt rättsligt skydd finns det situationer där andras fri- och rättigheter väger tyngre. I arbetslivet har en arbetstagare inte enbart rättigheter, utan även en arbetsskyldighet. Arbetsgivaren har i första hand i uppgift att uppfylla de verksamhetsmål som finns uppsatta, vilket kan innebära att en arbetstagares religionsfrihet får ge vika för arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och de villkor som finns uppsatta i ett anställningsvillkor. En arbetsgivare är skyldig att arbeta för en jämställd arbetsplats och får upprätta policys som har till syfte att uppnå detta. Dock måste arbetsgivaren vara noggrann i sin utformning för att

undvika att göra sig skyldig till diskriminering. En arbetsgivare har genom de aktiva åtgärderna en skyldighet att motverka diskriminering och då måste alla diskrimineringsgrunder beaktas, såväl kön som religion.

## 5.1 Vidare studier

Religionsfrihet i arbetslivet är ett ämne som väcker många frågor som därmed ger anledning att fördjupa sig ytterligare i. Det finns i dagsläget inget ”handskakningsfall” från Europadomstolen. Jag tror dock att det är en tidsfråga innan denna fråga behandlas även där. Det hade därför varit av intresse att i framtiden se hur Europadomstolen dömer i ett sådant fall, för att sedan jämföra det med hur AD har dömt.

Eftersom undersökningar visar att sex av tio svenskar är positiva till ett krav på att anställda ska skaka hand med motsatt kön och då flera partier är öppna för en lagändring<sup>97</sup> hade det i en fortsatt studie inom detta område även varit intressant att forska i hur en sådan lagändring skulle kunna se ut då det är ett komplext ämne, där både religionsfrihet och jämställdhet är två grundläggande rättigheter, som är svåra att ställa mot varandra.

---

<sup>97</sup> TV4 Nyheter, *Sex av tio svenskar: Kräv att anställda skakar hand med motsatt kön*, 2018.

# Källförteckning

## Internationell lagstiftning

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2012, Europeiska unionens officiella tidning, C326.

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna.

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

## Nationell lagstiftning och offentligt tryck

SFS 1974:152 *Kungörelse om beslutad ny regeringsform*, Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölag*, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 1982:80 *Lag om anställningsskydd*, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 1994:1219 *Lag om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna*, Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 2008:567 *Diskrimineringslag*, Stockholm: Kulturdepartementet.

AFS 2015:4 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.

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

Prop. 2015/16:135 Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.

## Rättspraxis

### *Avgöranden från Europakommissionen*

*X mot Storbritannien*, (8160/78), beslut den 12:e mars 1981.

*Campbell och Cosans mot Storbritannien*, (7511/76), beslut den 25:e februari 1982.

*Stedman mot Storbritannien*, (29107/95), beslut den 9:e april 1997.

### *Avgöranden från Europadomstolen*

*Dahlab mot Schweiz*, (42393/98), dom meddelad 15:e februari 2001.

*Sahin mot Turkiet*, (44774/98), dom meddelad 10:e november 2005.

*Eweida och andra mot Storbritannien*, (48420/10; 59842/10; 51671/10; 36516/10), dom meddelad den 27:e januari 2013.

### *Avgöranden från EU-domstolen*

Mål C-157/15, *Samira Achbita mot G4S Secure Solutions NV*, ECLI:EU:C:2017:203.

### *Avgöranden från Arbetsdomstolen*

AD 2018 nr 51.

## **Litteratur**

Andersson, Dan-Erik & Modée, Johan (red.), *Mänskliga rättigheter och religion*. 1. Uppl., Liber, Malmö, 2011.

Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13., aktualiserade och kompletterade uppl., Stockholm, 2014.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 5., [omarb. och uppdaterade] uppl., Stockholm, 2014.

Danelius, Hans, *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*, 5., [uppdaterade] uppl., Stockholm, 2015.

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

Fahlbeck, Reinhold, *Bed och arbete: om religionsfrihet i arbetsliv och skola : juridik, samhälle, praktik*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2011.

Fahlbeck Reinhold, *Religionsfrihet och mänskliga rättigheter*, Juridisk tidskrift, 2014/15 (1), 2014.

Ieskog, Tommy, *Likabehandling och skydd mot diskriminering i arbetslivet*, Upplaga 1:1, IJK förlag, Stockholm, 2016.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 3., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2013.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 9. [uppdaterade och omarb.] uppl., Uppsala, 2016.

Swanstein, Filippa & Henrikz, Karin, *Diskrimineringslagen: från princip till praktik*, Tredje upplagan, Lund, 2018.

Zillén, Kavot, *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet: en rättsvetenskaplig studie om samvetsgrundad vägran och kravet på god vård*, Uppsala

universitet, Juridiska institutionen, Diss. Uppsala : Uppsala universitet, 2016, Uppsala, 2016.

Åhman, Karin, *Grundläggande rättigheter och juridisk metod*, 1. uppl., Stockholm, 2015.

## Internetkällor

Diskrimineringsombudsmannen, *Arbetsgivarens aktiva åtgärder*, 24/8-2018, <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/> (hämtad 2018-09-25).

Lotta Engzell-Larsson, *Att vägra ta i hand är diskriminerande*, Dagens Industri, 5/9-2018, <https://www.di.se/ledare/lotta-engzell-larsson-att-vagra-ta-i-hand-ar-diskriminerande/> (hämtad 2018-09-06).

Regeringskansliet, *Sverige bäst i EU på jämställdhet*, 11/10-2017, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/10/sverige-bast-i-eu-pa-jamstalldhet/> (hämtad 2018-09-25).

Regeringskansliet, *Feministisk regering*, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/> (hämtad 2018-09-25).

TV4 Nyheter, *Sex av tio svenskar: Kräv att anställda skakar hand med motsatt kön*, 30/8-2018, [https://www.tv4play.se/program/nyheterna/11315850?utm\\_medium=organic\\_post&utm\\_source=facebook.com&utm\\_campaign=nyheterna&linkId=56199540](https://www.tv4play.se/program/nyheterna/11315850?utm_medium=organic_post&utm_source=facebook.com&utm_campaign=nyheterna&linkId=56199540) (hämtad 2018-09-06).

## Övriga källor

Arbetsmiljöverket, *Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö*, AFS 2015:4