

# Religion i arbetslivet

VJS, Arbetsrätt april 2018

Lars Bäckström, Almega

# Tänkbara situationer där konflikter kan uppstå p.g.a. religionsutövning

1. AT kan inte/vill inte utföra arbetsuppgifter på det sätt AG kräver p.g.a. religion
2. AT vägrar ta personer av motsatt kön i hand
3. AT bär kläder eller smycken med religiös innebörd
4. AT vill be på arbetet
5. AT vill vara ledig på andra högtider än de som finns i den svenska almanackan
6. AT har bristande ork att utföra arbetsuppgifter p.g.a. fasta

# Lagstiftning m.m.

**Diskrimineringslagen:** förbjudet att missgynna AT p.g.a. religion

**EU-rätten:** Arbetslivsdirektivet förbjuder AG att diskriminera anställda p.g.a. religion

**EKMR, art. 9** kräver att anslutna stater, bl.a. Sverige, har regler som skyddar religion och religionsutövning.

# 1. AT kan inte utföra sina arbets-uppgifter på det sätt AG kräver p.g.a. sin religion

- AD 2017 nr. 23, "Barnmorskedomen"

Barnmorska fick inte anställning sedan hon gjort klart att hon inte kunde delta i den del av arbetet som gällde aborter.

Kvinnors rätt till god abortvård vs. barnmorskas krav på att slippa delta i arbete med abort p.g.a. sin kristna tro

# Forts., AT kan inte utföra sina arbetsuppgifter på det sätt AG kräver p.g.a. sin religion

## - AD 2017 nr. 65, "Tandläkardomen"

Kvinnlig tandläkare kunde inte ha kvar sin anställning när AG ställde krav på att tandvårdspersonalen skulle arbeta med bara underarmar.

Patients och personals rätt att slippa risk för smittspridning vs. kvinnlig tandläkares krav på att få skylla sig med lösärmar med hänvisning till sin muslimska tro

## 2. AT vägrar ta personer av motsatt kön i hand

### - AD 2018 nr.\_\_\_\_, "Lärarvikariedomen"

Kvinnlig inhyrd lärarvikarie lämnade skolan sedan skolan hade gjort klart att hon inte kunde vägra att ta män i hand.

Elevers, arbetskamraters, föräldrars m.fl:s rätt att slippa bli ofördelaktigt behandlade p.g.a. sitt kön vs. lärarens rätt att slippa ta person av motsatt i kön i hand med hänvisning till sin muslimska tro.

### 3. AT bär kläder eller smycken med religiös innebörd

Dom från Europadomstolen som behandlade fyra fall (Eweida m.fl. mot Storbritannien, 15/1 2013), varav två gällde smycken och två vägran utföra vissa arbetsuppgifter:

**Fall 1:** Flygbolag med uniformskrav. Markanställd med kundkontakt bar synligt men diskret krucifix runt halsen.

- AG ansåg att detta stred mot uniformskravet. Erbjud henne kontorsjobb. Hon sa nej och gick hem och fick ingen lön.
- Arbetsgivarens krav på att utåt manifestera viss företagsidentitet vs. AT:s krav på att få manifesteras sin kristna tro.
- Forts. nästa bild

# Forts.

- AG tillät dock uniformsanpassad huvudduk och turban.
- Domstolen ansåg att AG:s krav på enhetlig uniform var legitimt men ansåg att förbudet att bära detta krucifix var opropotionerligt, dels m h t att det var diskret, dels m h t att AG tillät huvudduk och turban.
- Därför brott mot art.9 EKMR.



# Kläder och smycken, forts.

**Fall 2:** Motsatt utgång i fall nr 2. Gällde en sjuksköterska som bar krucifix om halsen. AG hade rätt att förbjuda det p.g.a. hälso- och säkerhetsskäl i sjukvården. Dessa skäl vägde tyngre än religionsutövningen.

Samma intresse motsättning som i Barnmorske- och Tandläkarfallen

# Vägran utföra vissa arbetsuppgifter

**Fall 3:** Person som var anställd i en kommun hade bl.a. till uppgift att registrera äktenskap. Med hänvisning till sin kristna tro vägrade hon att registrera partnerskap mellan samkönade par.

**Fall 4:** Person som var anställd som relations- och familjerådgivare vägrade av samma skäl ge sådan rådgivning till samkönade par.

I båda fallen ansåg domstolen att de anställda inte hade rätt att vägra dessa arbetsuppgifter. Deras religionsfrihet vägde lättare än den diskriminering p.g.a. sexuell läggning de gjorde sig skyldiga till.

Dessa två fall: AG:s krav på visst arbetsinnehåll vs. AT:s krav att slippa vissa arbetsuppgifter med hänvisning till sin religiösa tro.

# Kläder och smycken, forts.

Två domar från EU-domstolen i mars 2017 om muslimska kvinnor med huvudduk, **mål C-157/15 och C-188/15**.

**Det första fallet** gällde G4S i Belgien. Bolaget hade en neutralitetspolicy enligt vilket de anställda i samband med kundkontakter skulle visa upp en neutral yta och därför inte fick visa upp några religiösa, politiska eller filosofiska symboler.

- En muslimsk kvinna som arbetade i receptionen bar slöja och vägrade efterkomma policyn. Blev därför uppsagd.
- Domstolen ansåg att arbetsgivarens krav var legitimt och att regeln tillämpades lika för alla. Därför ej diskriminering.
- Liknande intresse motsättning som betr. flygbolaget.

# Kläder och smycken, forts.

**Det andra fallet** gällde ett fransk ingenjörsföretag, Micropole, som förbjöd en kvinnlig muslim att använda huvudduk när hon träffade bolagets kunder. Bolaget ansåg att det skadade kundrelationerna eftersom en del kunder uttryckt missnöje.

- Hon vägrade göra som AG sa och blev därför uppsagd.
- Frågan i målet var om bolaget kunde klara sig från diskriminering genom att visa att kravet från kunderna var "ett verkligt och avgörande yrkeskrav". Det tyckte inte domstolen att det var.
- Därför hade bolaget diskriminerat kvinnan, ansåg domstolen.

## 4. AT vill be på arbetet

- Inga domar finns vad jag vet.
- AG har ingen skyldighet att ge extra raster eller pauser för detta ändamål.
- AG har, som jag ser det, ingen skyldighet att inreda särskilda rum eller liknande.
- En AT:s önskan att be på arbetet får inte inkräkta på arbete. Om det gör det grund för arbetsrättsliga åtgärder.
- Å andra sidan ska inte AG förhindra att AT ber så länge det inte påverkar arbetet negativt. Viss anpassning från AG kan nog krävas som en aktiv åtgärd.

## 5. AT vill vara ledig på andra högtider än de som finns i den svenska almanackan

- Ingen rätt till extra ledighet
- AG bestämmer om semesterförläggning. Om AG säger nej till viss begärd semester *därför att* semestern ska användas för att fira t.ex. ramadan utgör det diskriminering.

# Ledighet, forts.

Vissa kollektivavtalet innehåller regler av följande slag:

- Ledighet på helgdagar och helgdagsaftnarna kan efter överenskommelse mellan arbetsgivare och medarbetare bytas ut mot ledighet på annan dag som annars skulle ha varit arbetsdag.
- Det totala antalet arbetsdagar och arbetsfria dagar under kalenderåret ska inte påverkas genom dessa byten.

## 6. AT har bristande ork att utföra arbetsuppgifter p.g.a. fasta

- Det behöver AG inte finna sig i – den anställda ska stå till förfogande såsom fullt arbetsför.
- Ytterst kan AG beordra AT att lämna arbetsplatsen och göra löneavdrag.
- Sjuklön kan knappast bli aktuell eftersom det inte är fråga om sjukdom.