

Tre domar – en studie av begränsningen av kvinnors rätt att manifesteras sin religion i arbetslivet

Susanne Fransson

I denna artikel granskas och diskuteras anställdas rätt att manifesteras sin religion i arbetslivet. Studien bygger på tre domar där kvinnors rätt att bära huvudduk, respektive att vägra medverka i abortvård, ställts mot arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt. Domarna analyseras utifrån teorin om normativa grundmönster där rättsreglerna sätts i relation till underliggande normer i samhället. I artikeln visas dels på de rättsliga konsekvenserna när kategorin kön tillförs, dels på paradigmet i arbetslivet som handlar om assimilering. Arbetsgivare har såväl möjligheter som skyldigheter att arbeta för ett inkluderande arbetsliv. Stöd för detta finns i diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder.

INLEDNING

Våren år 2017 avkunnades tre domar, AD 2017 nr 23 och EU-domstolens mål C-157/15 och C-188/15, som utmanar föreställningen om ett inkluderande arbetsliv fritt från diskriminering. Frågor som rör mänskliga rättigheter som religionsfrihet, näringsfrihet, samvetsfrihet och rätt till god hälso- och sjukvård hamnade i fokus i domstolarna. Gemensamt för domarna är att de handlar om rätten att manifesteras sin religion i arbetslivet ställd i relation till arbetsgivarens prerogativ, företags- och arbetsledningsrätten. Gemensamt är också att det handlar om kvinnor och deras subjektiva tolkning av religiös gränssättning. Det finns också skillnader; kvinnan som uttryckt att hon inte avsåg att utföra abortrelaterade arbetsuppgifter fick inte anställning som barnmorska, de två kvinnorna som vägrade att ta av sina huvuddukar förlorade sina anställningar. Grunden för

FÖRFATTARE

Av Susanne Fransson docent i rättsvetenskap vid Göteborgs universitet, universitetslektor vid institutionen för socialt arbete. Susanne.Fransson@socwork.gu.se. För mer info om författaren se www.diskrimineringslagen.se

exkluderingen handlar i det första fallet om hur hon ser på rätten till abort och i de andra fallen om hur andra, t.ex. kunder, antas se på anställda med huvudduk.

Genom att beskriva och analysera de tre domarna är avsikten att visa på de utmaningar som balanseringen av olika mänskliga rättigheter innebär i arbetslivet. De frågeställningar som behandlas är i första hand av rättsvetenskaplig karaktär. För det första: hur ser den rättsliga regleringen ut? För det andra: hur balanserar domstolarna anställdas rätt att manifesteras sin religion mot arbetsgivarens prerogativ? Och för det tredje: vilka normativa grundmönster kommer till uttryck och hur rör sig rätten inom det normativa kraftfältet? Därefter förhåller jag mig till de tre domarna utifrån analyskategorin kön och diskuterar uppkomsten av ett nytt grundmönster – assimileringssparadigmet (Yoshino 2001). I den avslutande reflektionen argumenteras för att arbetsgivare har en rättslig skyldighet att arbeta för ett inkluderande arbetsliv.

TEORIN OM NORMATIVA GRUNDMÖNSTER.

Området för artikeln omfattar ett brett spektrum av regler som rättsligt kan delas in i arbetsrätt, offentlig rätt och internationell rätt (folkrätt). I analysen av domarna används teorin om *normativa grundmönster*. Christensen (1996) menar att denna teori möjliggör studier av rättsreglerna i relation till underliggande normer i samhället. De normativa grundmönstren beskrivs som poler ”som försöker dra den rättsliga regleringen till sig”(s 531). De tre normativa grundmönstren: skydd för etablerad position, rättvis fördelning och det marknadsfunktionella mönstret används i syfte att dekonstruera normerna och visa på vilka mönster som har ”en viss konstans” (Christensen 1996 s 527). Mönstret *skydd för etablerad position* innehåller såväl skyddet för anställningen som skyddet för arbetsgivarens position. Skyddet anses bara gälla den som redan har en etablerad position. Avtalet och äganderätten fyller här en konservativ funktion.

Mönstret *rättvis fördelning* anses inte vara så framstående på det arbetsrättsliga området (Numhauser-Henning 2013 s 37). Orsaken är att arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt har en stark ställning. I mönstret rättvis fördelning lägger jag in allmänintresset av god hälso- och sjukvård samt religionsfrihet och samvetsfrihet i arbetslivet. Ur ett individuellt perspektiv handlar det om en rättighetsdiskurs där rätten till arbete finns i bakgrunden (Selberg och Sjödin 2013). Det *marknadsfunktionella mönstret* är sammansatt av: de dynamiska delarna av äganderätten, det fria avtalet och näringsfriheten. Arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt härrör ideologiskt sett från detta mönster. Det marknadsfunktionella mönstret är en förutsättning för moderna marknadsekonomier (Christensen 1996 s 529). Förändringar i positionerna i arbetslivet innebär att olika intressen vägs mot varandra. I lagstiftning, exempelvis förbudet mot indirekt

diskriminering, finns markörer som skäligt, lämpligt och nödvändigt. Ständiga konflikter uppstår mellan mönster som avser att bevara eller att förändra. Något system eller hierarkisk ordning uppstår inte, utan de ”olika normativa grundmönstren flyter omkring och påverkar varandra” (Christensen 1996 s 531).

Teorin om normativa grundmönster är en öppen teori, nya grundmönster uppkommer och kan identifieras på olika rättsområden. Likabehandlingsprincipen eller *icke-diskriminering* kan ses som ett självständigt normativt grundmönster eller som ingående i de andra mönstren (se Numhauser Henning 2013 s 39). Analyskategorier som kön kan tillföras och ”Gender Differences” kan ses som ett särskilt normativt grundmönster till exempel i studier av föräldraförsäkring (se Julén Votinius 2013 s 203). I denna artikel ses *assimileringsparadigmet* som ett nytt normativt grundmönster (jämför Numhauser-Henning 2013 s 39).

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER SOM NORMATIV FOND I ARBETSLIVET

Inledning allmänt

I detta avsnitt beskrivs och förklaras den rättsliga reglering, avseende näringsfrihet, religionsfrihet och diskriminering, som ligger till grund för avgörandena i de tre målen. Förenklat uttryckt består regleringen av:

Nationell rätt i form av bestämmelser i grundlag och i arbetsrätten, särskilt diskrimineringslagen, och av avgöranden från Arbetsdomstolen,

EU-rätt, i form av den Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan), EU-fördraget och direktiv, särskilt direktiv 2000/78, och av avgöranden från EU-domstolen i Luxemburg,

Europarätt, i form av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) och av avgöranden från Europadomstolen i Strasbourg.¹

Det komplexa rättsområdet består således av olika lager som är sammanflätade med varandra. Sverige är medlem i EU och i Europarådet och har förpliktelser som stat. EU-domstolen har sedan 1970-talet förbundit sig att respektera Europakonventionen och den tolkning och tillämpning som görs av Europadomstolen avseende de mänskliga fri- och rättigheterna. Europakonventionens bestämmelser har därefter kodifierats in i EU-stadgan. Först beskrivs de tre delarna av fältet var för sig i syfte att rekonstruera rättsområdet och ge en föreställning om gällande rätt (Sandgren 2006 s 157). Därefter, i beskrivningen av de tre rättsfallen, blir sammanflätningen tydlig.

¹ Ytterligare ett lager finns i form av FN-konventioner.

Europakonventionen och Europadomstolen

Europarådet bildades år 1949 som en regional organisation för att främja demokrati, mänskliga rättigheter och respekt för rättsstatens principer. Europakonventionen undertecknades i Rom år 1950. Konventionen inkorporerades och blev svensk lag den 1 januari 1995 efter att ha ratificerats redan år 1952 (Danelius 2012 s 17). Utifrån bestämmelser i svensk grundlag har konventionen en särskild ställning. Domstolar och myndigheter får inte tillämpa lagstiftning som strider mot konventionen (2:19 och 11:14 regeringsformen, RF).

Europadomstolen behandlar klagomål från enskilda eller grupper av personer samt icke-statliga organisationer. Adressaten för klagomålet är alltid en konventionsstat vars eventuella kränkning av konventionen prövas. Mer än 90 procent av klagomålen avvisas dock (Bring m fl 2012 s 215). Europadomstolens avgöranden har fått en ökad betydelse för konventionsstaternas rättsbildning på arbetsrättsens område. Domar som AD 2012 nr 25 visar att det skett en ”nyorientering på denna punkt” i Sverige (Selberg och Sjödin 2013 s 866).

I Europakonventionen finns ingen explicit regel till skydd för näringsfriheten. Skyddet för privatlivet i artikel 8 och äganderätten i artikel I första tilläggsprotokollet samt utrymmet för inskränkningar av någons fri- och rättigheter i relation till någon annans rättigheter, kan användas för att ge skydd för arbetsgivarens *näringsfrihet* och företags- och arbetsledningsrätt (se Danelius 2012 s 539). Europakonventionen ger som princip skydd för olika medborgerliga och politiska rättigheter. Artikel 8, respekt för privatlivet, har dock tolkats extensivt av Europadomstolen och krav kan därmed ställas på konventionsstater också när det gäller individers sociala rättigheter som rätten till hälsa (Danelius 2012 s 349 f).

Skyddet för *religionsfrihet* är reglerad i artikel 9 i konventionen. Något särskilt skydd för att enbart manifesteras samvetsbetänkligheter, utan religiös anknytning, finns inte (Zillén 2016 s 138 f). Av artikelns första stycke framgår att skyddet dels avser en absolut rätt att ha en viss övertygelse (forum internum), dels en rätt att utöva och manifesteras sin religion (forum externum). I andra stycket anges ramarna för begränsningen av den externa religionsfriheten: begränsningen ska vara föreskriven i lag, vara nödvändig i ett demokratiskt samhälle med hänsyn till allmän säkerhet, allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra persons fri- och rättigheter (se Danelius 2012 s 423 f). Europadomstolens bedömning av inskränkningar som gjorts i en konventionsstat görs i en nationell kontext och med ett handlingsutrymme, ”margin of appreciation”, för staten (Danelius 2012 s 51). Ett exempel är ett avgörande där fransk lagstiftning, som innebär ett förbud mot täckande av ansiktet på allmän plats, inte ansågs strida mot konventionen.²

² S.A.S mot Frankrike 2014-07-01. Två domare var skiljaktiga.

Europadomstolen har i Eweida m. fl (fyra olika klagomål avseende Storbritannien) förhållit sig till rätten att manifestera sin religiösa övertygelse som anställd. Alla klagande var kristna och manifestationen tog sig uttryck i bärande av kors i halskedja samt vägran att utföra arbetsuppgifter relaterat till andra personers sexuella läggning.³ Eweida som arbetade på British Airways blev avstängd pga. att hon bar ett kors i en halskedja. Domstolen ansåg att hennes religionsfrihet kränkts. Någon godtagbar grund fanns inte för arbetsgivarens avstängning (Eweida m fl §§ 94-95).

Förbudet mot *diskriminering* är reglerat i artikel 14 som ett komplement till övriga bestämmelser i Europakonventionen. Diskrimineringen ska kunna härledas till någon av de fri- och rättigheter som skyddas av konventionen, exempelvis religionsfriheten i artikel 9. Förbudet omfattar såväl direkt som indirekt diskriminering även om det inte uttrycks explicit. Särbehandling som är objektiv och har en godtagbar grund anses inte vara diskriminering, enligt Europadomstolens praxis. Något uttryckligt skydd för arbetssökande finns inte (se Eweida m fl § 88).

EU-rätten och EU-domstolen

EU-rätten är en egen rättsordning och samtidigt en del av svensk rätt. EU-rätten ställer krav på medlemsstaterna på införlivande och tillämpning (Bring m fl 2012 s 49). En av EU-domstolens uppgifter är att förhålla sig till frågan om medlemsstaters bristande implementering av gemenskapsrätten.⁴ En annan viktig uppgift är att svara på frågor från nationella domstolar om hur gemenskapsrätten ska tolkas. Genom Lissabonfördraget (2009) gjordes EU-stadgan bindande för medlemsstaterna, vilket stärkt de mänskliga rättigheternas status inom unionen. I stadgan, artikel 52.3, uttrycks att unionsrätten kan föreskriva ett mer omfattande skydd jämfört med Europakonventionen.

I EU-stadgans artikel 16 är den grundläggande rättigheten *näringsfrihet* reglerad omfattande: ”rätten för företagare att bestämma på vilket sätt och på vilkor det arbete som ska utföras inom företaget ska organiseras och utträttas och i vilken form dess varor och tjänster ska erbjudas”. Näringsfriheten är emellertid inte en absolut rättighet, utan den kan inskränkas genom lagstiftning.⁵ Likabehandlingsprincipen och förbuden mot diskriminering är en sådan legitim inskränkning. I EU-stadgans artikel 21 kommer principen om *likabehandling* till uttryck i syfte att bland annat underlätta för missgynnade grupper på arbetsmarknaden och för att förändra förlegade och diskriminerande strukturer.⁶

³ Eweida m fl mot Storbritannien, nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 och 6516/10, 2013-01-15. Se Ahlm 2016.

⁴ 4.3 EUF. Sanktioner finns om en stat är illojal se artikel 258 EUF.

⁵ Se målet Prigge C-447/09 p. 55-56.

⁶ Se direktiv 2000/78 skäl 9 och 11.

I EU-stadgans artikel 10 är *religionsfriheten* reglerad omfattande var och ens frihet att offentligt eller enskilt utöva sin religion. Arbetstagare kan dock inte direkt göra religionsfriheten gällande mot privata arbetsgivare. Artikel 10 gäller enbart för unionens institutioner och medlemsstater när de tillämpar unionsrätten, enligt artikel 5.1 i stadgan.

I direktivet 2000/78 konkretiseras principen om likabehandling i förbud mot direkt och indirekt *diskriminering* till skydd för arbetssökande och arbetstagare. I direktivet finns också undantagsbestämmelser. I artikel 4.1 regleras möjligheten för arbetsgivare att frånga likabehandlingsprincipen utifrån att den aktuella diskrimineringsgrunden, t.ex. kön, ålder eller religion, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav. EU-domstolen har prövat detta undantags räckvidd och kommit fram till att det ska tillämpas restriktivt. I målet Pérez C-416/13 uttalade domstolen att en persons fysiska förmåga, i detta fall relaterat till ålder, kan vara ett verkligt och avgörande yrkeskrav (se Fransson och Stüber 2015 s 212 f).

EU-domstolen har förhållit sig till de mänskliga rättigheterna och förbuden mot diskriminering i ett stort antal domar. När mänskliga rättigheter ställts mot den fria rörligheten för varor, kapital och tjänster har balansgången varit svår att upprätthålla (se Nyström 2012). I andra fall har likabehandlingsprincipen och förbuden mot diskriminering utsträcks med hjälp av diskursen för fri rörlighet för personer. Någon identifierad person behöver inte ha diskriminerats, utan det räcker med att det finns risk för diskriminering och hinder för likabehandling (se målet C-54/07 Firma Feryn).⁷

Nationell implementering av förbud mot diskriminering och mänskliga fri- och rättigheter

Näringsfriheten som sådan är inskriven i svensk grundlag, 2 kap. 17 § regeringsformen. När skräväsandet upphävdes gjordes det genom att riksdagen år 1864 fattade beslut om näringsfrihet (se Göransson 1988). I decemberkompromissen år 1906 kom parterna, LO och SAF, överens om att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet, vilket senare kom att kallas arbetsgivarens § 32 rättigheter eller arbetsgivarens prerogativ. Som en konsekvens av överenskommelsen fick arbetsgivare en fri antagnings- och uppsägningsrätt, under förutsättning att den inte inskränkts i kollektivavtal eller lag. Detta prerogativ, 1906 års överenskommelse, tolkades därefter in av Arbetsdomstolen, som en dold klausul i alla kollektivavtal

⁷ Domen innebär en utvidgning av likabehandlingsprincipen jämfört med arbetslivsdirektivets ordalydelse. Målet handlade om en situation där en arbetsgivare som gjort uttalande gällande icke önskvärd etnisk tillhörighet, relaterat till kunders önskemål, kan avskräcka arbetssökanden med viss etnisk tillhörighet från att anmäla intresse för ett arbete. Sådana ageranden kan följaktligen utgöra hinder för tillträde till arbetsmarknaden och omfattas av förbudet mot direkt diskriminering, även om ingen enskild individ ännu direkt missgynnats. Diskrimineringsrätten har här influerats av EU-domstolens tolkning av förbudet mot att sätta upp hinder för den fria rörligheten för personer.

på den svenska arbetsmarknaden (Källström och Malmberg 2016). Prerogativen begränsas idag av till exempel lagen om anställningsskydd, medbestämmandelagen och diskrimineringslagen.

Inslaget av mänskliga fri- och rättigheter har funnits i den svenska regeringsformen sedan år 1809 (Bring m fl 2012 s 200). *Religionsfriheten* tillförsäkras alla och envar, den är absolut när det gäller att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion, 2 kap. 1 § 6 p. regeringsformen. Religionsfriheten innebär ett skydd gentemot kränkningar från det allmänna.⁸ Offentliga arbetsgivare har ett direkt ansvar i relation till anställda avseende det grundlagsskyddade området. Begränsningar av rätten till religiös manifestation kan göras med stöd av bestämmelserna i 2 kap. 21 § regeringsformen.

Det direkta skyddet mot kränkningar och missgynnanden som har samband med religion eller annan trosuppfattning finns i diskrimineringslagen (2008:567) som till stor del är en implementering av EU-rätten på området. Någon definition av diskrimineringsgrunden religion eller annan trosuppfattning finns inte i diskrimineringslagen. Ledning får därmed hämtas i förarbetena. Etiska, filosofiska och politiska värderingar och åskådningar omfattas inte. Någon form av religiös anknytning krävs, positiv eller negativ, vilket innebär att agnosticism och ateism omfattas (se Fransson och Stüber 2015 s 106 f). Arbetsdomstolen har prövat få mål som handlar om *diskriminering* relaterat till denna diskrimineringsgrund.

Den 1 januari 2017 trädde nya bestämmelser om aktiva åtgärder i kraft (2016:828). Bestämmelserna är relevanta för frågan om begränsningar av arbetsgivares prerogativ och frågan om ett inkluderande arbetsliv. Ett av kraven är att arbetsgivare ska undersöka om det finns *risker* för diskriminering eller andra *hinder* för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Vad som är orsaken till de upptäckta riskerna och hindren ska analyseras utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Därefter ska arbetsgivare vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, åtgärderna får inte vara betydelselösa och bestämmelsen är sanktionerad med vite. Det kan finnas risker och hinder avseende samtliga diskrimineringsgrunder som kan kräva att åtgärder vidtas, även om det inte finns någon individ i verksamheten som är direkt berörd. Därmed knyter bestämmelserna an till de principer som EU-domstolen utvecklat i målet *C-54/07 Firma Feryn* (Fransson och Stüber 2017).

⁸ Stat, kommuner och landsting (region).

TRE DOMAR OM RÄTTEN ATT MANIFESTERA SIN RELIGION I ARBETSLIVET

Inledning

De två första målen C-157/15 (Belgien) och C-188/15 (Frankrike) bedömdes båda i stor avdelning i EU-domstolen. Domarna är kortfattat utformade till skillnad från generaladvokaternas förslag till avgörande. Det tredje målet AD 2017 nr 23 prövades först i Jönköpings tingsrätt och därefter i Arbetsdomstolen. Jag börjar med den rättsliga beskrivningen av de tre målen och ger därefter en deskriptiv analytisk kommentar där jag använder teorin om normativa grundmönster.

Det belgiska målet C-157/15

Samira Abchita arbetade som receptionist vid det privata företaget G4S. En månad innan företaget, med företagsrådets godkännande, antog en så kallad neutralitetspolicy började hon bära huvudduk på arbetsplatsen. Hon blev uppsagd med hänvisning till att det:

”är det förbjudet för arbetstagarna att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser och att utföra varje form av ritual som hänför sig till dessa övertygelser” (p 15)

Abchita väckte talan mot sin arbetsgivare och slutligen ställde domstolen Hof van Cassatie (Högsta domstolen) en tolkningsfråga till EU-domstolen:

”Ska artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 tolkas så, att förbudet mot att i egenskap av muslim bära huvudduk på arbetsplatsen inte medför direkt diskriminering när den regel som gäller hos arbetsgivaren innebär ett förbud för samtliga arbetstagare att på arbetsplatsen bära yttre symboler för politiska, filosofiska och religiösa övertygelser?”(p 21)

EU-domstolen började med att konstatera att begreppet religion inte är definierat i direktiv 2000/78. När det gäller begreppet *religionsfrihet* i artikel 10.1 EU-stadgan finns det grund för att definitionen ska ha samma innebörd och räckvidd som enligt artikel 9 i Europakonventionen (p 27). Därmed antas begreppet *religion* i artikel 1 direktiv 2000/78, ha samma räckvidd som i stadgan och i Europakonventionen. Det innebär att ha en övertygelse (*forum internum*) och att offentligt utöva sin religiösa övertygelse (*forum externum*) omfattas (p 28).⁹ Det ska samtidigt noteras att EU-domstolen inte gör någon prövning av om *religionsfriheten* i sig inskränkts.¹⁰ Det som prövas är om Abchita blivit särbehandlad och om detta har samband med hennes religion eller övertygelse som kom till uttryck i bärandet av huvudduk (se för jämförelse Roseberry 2011 s 195).

⁹ Med en hänvisning till Europadomstolens beslut den 15 februari 2001 Dahlab mot Schweiz.

¹⁰ Se generaladvokat Kokotts förslag till avgörande 2016-05-31 Mål C-157/15 p 114.

EU-domstolen menade att Samira Abchita inte särbehandlats av ordningsregeln emedan den var generellt utformad då alla anställda var ålagda att bära ”neutral klädsel” (p 30). Likabehandlingsprincipen bygger i hög grad på jämförelser med någon som gynnats och någon som missgynnats. I detta fall är det oklart vad jämförelsegruppen är när uttrycket ”andra arbetstagare” används. Det fanns inga uppgifter om att regeln tillämpades annorlunda i Abchitas fall jämfört med andra anställda, menade EU-domstolen. Särbehandlingen hade därmed inte någon direkt grund i religion eller övertygelse (p. 32). EU-domstolen slog därmed fast att Abchita inte blivit *direkt diskriminerad* i strid med artikel 2.2 a. i direktiv 2000/78. Frågan från den belgiska domstolen var därmed besvarad, men EU-domstolen gick vidare och prövade också om det kunde röra sig om *indirekt diskriminering* i strid med artikel 2.2 b. (se p 33).

Utgångspunkten för frågan om indirekt diskriminering är att den aktuella ordningsregeln framstår som neutral, men att den kan få till effekt att Samira Abchita särskilt missgynnas av regeln. Regeln om indirekt diskriminering bygger på en jämförelse mellan grupper där den ena missgynnas och den andra gynnas (se Fransson och Stüber 2015 s 61 f). Den andra delen av regeln består av en proportionalitetsbedömning. Först tar domstolen ställning till om det finns ett *berättigat syfte* med regeln och därefter om regeln är *lämplig* och *nödvändig*.

EU-domstolen menade att syftet måste anses vara berättigat och hämtade stöd i såväl artikel 16 i EU-stadgan som i Europadomstolens dom Eweida m fl när det gällde möjligheten att inskränka den externa religionsfriheten.¹¹

”En arbetsgivares önskan att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder hänför sig nämligen till den i artikel 16 i stadgan erkända näringsfriheten och är i princip berättigad, särskilt när det endast är de arbetstagare som förväntas komma i kontakt med arbetsgivarens kunder som denne gör delaktiga i uppnåendet av detta mål.” (p 38).

När det gäller *lämpligheten* är uttalandet mer öppet. Det är den nationella domstolen som har att kontrollera att regeln tillämpas på ett ”konsekvent och systematiskt sätt” (p 40-41). Rekvisitet *nödvändig* kräver också en närmare prövning. EU-domstolen uttryckte att det ska kontrolleras om förbudet är ”strängt nödvändigt” och enbart rör anställda som har kundkontakter (p 42). Den belgiska domstolen ska kontrollera möjligheten att erbjuda andra arbetsuppgifter där begränsningar av religionsfriheten inte är ”strängt nödvändigt” (p 43). Svaret blev således att det inte rörde sig om direkt diskriminering men att:

”En sådan intern ordningsregel för ett privat företag kan däremot utgöra indirekt diskriminering, i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78, om det visas att den skyldighet som regeln föreskriver och som framstår som neutral,

¹¹ Domstolen hänvisar här till § 94 i målet Eweida m fl. där Europadomstolen underkände arbetsgivarens argument.

i praktiken medför att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas, såvida inte regeln är objektivt motiverad av ett berättigat mål, såsom arbetsgivarens tillämpning i förbindelserna med sina kunder av en policy om politisk, filosofisk och religiös neutralitet, och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera.” (p 44).

Det franska målet C-188/15

Asma Bougnaoui arbetade som projektingenjör och utförde arbete hos företaget Micropoles kunder. Efter det att en kund klagat på att hon bar huvudduk blev hon avskedad. Den tolkningsfråga som den franska domstolen ställde i detta mål var:

”Ska artikel 4.1 i direktiv 2000/78 tolkas så, att ett önskemål hos en av kunderna till ett datakonsultföretag om att företagets it-tjänster inte längre ska tillhandahållas av en i företaget anställd projektingenjör som bär muslimsk huvudduk, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs?”(p 19)

Frågan gällde således om undantagsbestämmelsen i artikel 4.1 i direktiv 2000/78 var tillämplig, det vill säga om förutsättningen att *inte* bära muslimsk huvudduk kan utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav när en kund ställer detta krav (p 18). Om det rör sig om direkt eller möjligtvis indirekt diskriminering är då av underordnat intresse (p 31). Den franska domstolens fråga innefattade inte heller detta och det framgick inte heller om det fanns några interna ordningsregler liknande de i det ovan beskrivna belgiska målet, C-157/15.

EU-domstolen refererade till rättspraxis gällande hur undantaget i 4.1 ska tolkas:

Det framgår ”att det inte är grunden för särbehandlingen, utan en egenskap som har samband med grunden för särbehandlingen, som måste utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav”. (p 37)¹²

Därefter redogjorde domstolen för räckvidden av undantaget i detta fall. I direktiv 2000/78 skäl 23 begränsas utrymmet för undantaget när det gäller just grunden religion (p 38). Begreppet verkligt och avgörande yrkeskrav kan inte omfatta ”subjektiva överväganden, såsom arbetsgivarens vilja att ta hänsyn till en kunds särskilda önskemål” (p 40). Kravet ska dessutom vara ”objektivt dikterat av den aktuella yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang i vilken den utförs” (p 40).

Svaret på den ställda frågan blev därefter:

¹² Se om rättspraxis i Fransson & Stüber, 2015 s 208 – 212. Det verkliga och avgörande yrkeskravet måste således vara en förmåga eller egenskap som gör att hen kan utföra arbetet bättre än andra (prop. 2007/08:95 s 158).

”Artikel 4.1 i rådets direktiv 2000/78 (.....) ska tolkas så, att en arbetsgivares vilja att ta hänsyn till en kunds önskemål om att de tjänster som arbetsgivaren tillhandahåller inte längre ska utföras av en arbetstagare som bär muslimsk huvudduk inte kan anses utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav, i den mening som avses i den bestämmelsen.” (p 42).

EU-domstolens svar kan tolkas som att utgångspunkten är att handlandet från arbetsgivarens sida strider mot förbudet mot direkt diskriminering i detta fall. Dock, det är den franska domstolen som ska pröva detta utifrån EU-domstolens tolkning av utrymmet för undantaget i artikel 4.1.

Det svenska målet AD 2017 nr 23

Den blivande barnmorskan Ellinor Grimmark ansökte, och lämnade förfrågan, om arbete som barnmorska vid tre olika kvinnokliniker i region Jönköping. Tvisten gällde indragning av beslut om studielön, kränkande uttalanden och nekade anställningar. Alla tvistefrågorna hade sin grund i att Grimmark utifrån religiös övertygelse och samvetsskäl uttryckt att hon inte kunde medverka i utförandet av abort, sätta in kopparspiral eller ge akut p-piller. Grimmark åberopade såväl Europakonventionen, artikel 9, 10 och 14, som diskrimineringslagen (2008:567) till grund för sin talan.¹³ För det första ansågs Grimmarks vägran att medverka vid aborter som ett uttryck för och en manifestation av hennes religiösa övertygelse. Därmed ansågs handlandet vara religionsutövning i enlighet med begreppets betydelse i artikel 9 i Europakonventionen. Vägran att utföra vissa arbetsuppgifter av religiösa skäl har prövats av Europadomstolen i målet Eweida m fl. En kristen terapeut hade vägrat att ge rådgivning om samlevnad till samkönade par. Uppsägningen av honom ansågs inte strida mot artikel 9 (Eweida m fl §§ 107-110).

Den andra frågan handlade om sambandet mellan religion och samvetsfrihet. Någon specifik lagstiftning om samvetsfrihet finns inte i Sverige till skillnad från exempelvis Norge och Danmark (se Zillén 2016 s 230 och NOU 2016:23). AD uttalade att: ”I detta fall går det inte att skilja E.G:s religion från hennes samvete och man kan således inte tänka sig en bedömning, avseende religions- och samvetsfrihet, som innebär att den ena friheten blivit kränkt men inte den andra”.¹⁴

Den tredje frågeställningen berörde frågan om var skyddet finns och om Grimmarks religionsfrihet kränkts? Grimmark åberopade artikel 9 och 14 i Europakonventionen som direkt grund för sin talan. Arbetsdomstolen menade att det inte behöver gås över ån efter vatten eftersom diskrimineringslagen, om den tolkas *konventionskonformt*, ger en garanti för de aktuella fri- och rättigheterna.

¹³ Artikel 10 i Europakonventionen handlar om yttrandefrihet och åsiktsfrihet. Arbetsdomstolen menade att ingen kränkning skett då det var effekterna av åsikterna, inte åsikterna i sig, som ledde till att hon inte anställdes som barnmorska. Detta visades även av det faktum att Grimmark hade kvar sin anställning som sjuksköterska i regionen.

¹⁴ AD 2017 nr 23 s 11. Med referenser till Danelius, 2015 s 446 och Zillén, 2016 s 138 f.

Det domstolen sedan gjorde var att tolka diskrimineringslagens förbud mot direkt och indirekt diskriminering i ljuset av konventionen. En sammanflätning gjordes av artikel 9.2 i Europakonventionen och den svenska diskrimineringsdiskursen. Europadomstolens prövning av konventionsstaternas rätt att inskränka religionsfriheten likställdes med intresseavvägningen och proportionalitetsbedömningen i regeln om indirekt diskriminering i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (se Roseberry 2011 s 195 för jämförelse).

Först prövade Arbetsdomstolen om Grimmark blivit direkt diskriminerad. Argumentationen är densamma som i det belgiska målet C-157/15. Alla behandlas lika, alltså fanns det inget direkt samband med Grimmarks religiösa övertygelse och det faktum att hon missgynnats. Det var istället effekterna av den religiösa övertygelsen, vägran att medverka i abortvård, som var skälet till att hon inte anställdes. Hennes religionsfrihet och samvetsfrihet enligt artikel 9.1 i Europakonventionen ansågs därmed inte ha kränkts. Hon hade inte heller diskriminerats i strid med artikel 14 i konventionen.

Därefter övergick domstolen till att pröva om inskränkningen var tillåten, utifrån de principer som finns i artikel 9.2 i Europakonventionen. Grimmark menade att det inte fanns tillräckligt lagstöd för att ställa krav på abortmedverkan för att kunna inskränka religions- och samvetsfriheten. Europadomstolen har dock medgett att näringsfriheten, uttryckt i arbetsgivarens prerogativ, är en sådan legitim begränsning som innebär att uttryckligt lagstöd inte krävs. Arbetsdomstolen menade att det av nationell praxis, och med hänvisning till 1 kap. 1 § regeringsformen, framgår att lag står över arbetsgivarens ”företags- och arbetsledningsrätt” (AD 2017 nr 23 s 13). Den lag som var aktuell här var abortlagen. I detta fall finns emellertid ingen regel i lagstiftningen som regionen brutit mot när kravet ställdes. Grimmarks invändningar i denna rättsfråga vann därmed ej gehör.

En intresseavvägning gjordes därefter. Var inskränkningen, kravet på abortmedverkan, nödvändig i ett demokratiskt samhälle? Fanns det ett berättigat syfte och var de medel som användes lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta syfte? I denna prövning vidgades partssfären till att omfatta ”den abortsökande kvinnan” och hennes hälsa samt ”medarbetare, potentiella patienter och allmänheten”, vars intressen fick en avgörande betydelse för bedömningen (AD 2017 nr 23 s 14).

Rätten till hälsa omfattar såväl tillgång, tillgänglighet som kvalitet avseende hälso- och sjukvård (se Zillén 2016 s 88 f). De folkrättsliga och unionsrättsliga förpliktelseerna genom medlemskap i FN, EU och Europarådet har implementerats dels i svensk grundlag, dels i lagar som Hälso- och sjukvårdslagen och Patientlagen. Arbetsdomstolen hänvisar här till Europadomstolens extensiva tolkning av artikel 8 Europakonventionen till skydd för den abortsökande kvinnans rättigheter (se Danelius 2012 s 49 f).

Den mänskliga rättigheten i form av religions- och samvetsfrihet får vika för rätten till ”god hälsovård för den abortsökande kvinnan som den definieras enligt lagstiftning i demokratiska former” (AD 2017 nr 23 s 16). Varje konventionsstat har ett visst handlingsutrymme ”margin of appreciation” när avvägningar görs mellan olika intressen. Detta utrymme tas i anspråk i Arbetsdomstolens argumentation.

Sammantaget kommer Arbetsdomstolen fram till att kravet, att medverka i abortvård, hade ett berättigat syfte och att kravet var såväl lämpligt som nödvändigt för att uppnå detta syfte. Varken indirekt diskriminering eller kränkning av Grimmarks rättigheter enligt Europakonventionen artikel 9 och artikel 14 hade därmed skett. Tingsrättens domslut fastställdes därmed.

NORMATIVA GRUNDMÖNSTER – EN ANALYTISK KOMMENTAR

Samira Abchita och Asma Bougnaouis, hade genom sina anställningar *en skyddad etablerad position*. För att arbetsgivaren skulle kunna säga upp dem krävdes sakliga skäl. I detta ligger också ett krav på att försöka bereda dem andra arbetsuppgifter. Rätten att bli omplacerad är en viktig del av skyddet för den etablerade positionen. I kraft av sin etablerade position som motpart i anställningsavtalet har arbetsgivaren skydd för prerogativen. Ordningsregler i form av neutralitetspolicys kan ensidigt utfärdas av en arbetsgivare. I första hand ser jag det som bevarande av förväntade strukturer och inte som förändring i syfte att stärka företagets ställning.

Argumentet att policyn är neutral, alla behandlas lika, hör till mönstren *icke-diskriminering* och *rättvis fördelning*. Balanseringen mellan skyddet för de etablerade positionerna, det marknadsfunktionella mönstret och mönstren icke-diskriminering och rättvis fördelning görs genom förbudet mot indirekt diskriminering. EU-domstolen gör en intresseavvägning där syftet för ordningsregeln rannsakas och bedöms legitim med stöd av artikel 16 och skyddet för näringsfriheten. Det *marknadsfunktionella mönstret* innefattande näringsfriheten, äganderätten och avtalsfriheten står högt i kurs i EU-domstolens argumentation. När frågan om lämplighet och nödvändighet prövas kan det leda till att arbetsgivarens prerogativ, och etablerade position, begränsas. Resultatet kan bli en skyldighet att omplacera. Den nationella kontexten avgör här, då det är den nationella domstolen som, med vägledning av EU-domstolens dom, ska göra den materiella prövningen.

Arbetsgivarens skyddade etablerade position innebär ett tolkningsföreträde när det gäller att avgöra vilka krav som kan ställas på anställda som utför yrket. I direktiv 2000/78 har hänsyn tagits till att en egenskap som har samband med grund för särbehandling kan utgöra ett ”verkligt och avgörande yrkeskrav”. Mönstret *icke-diskriminering* försvagas därmed och en rörelse i rätten sker i riktning mot

det *marknadsfunktionella mönstret*. Detta undantag från principen om likabehandling och rättvis fördelning begränsas dock. Objektiva verksamhetsknutna behov omfattas, men inte externa intressenters, enskilda kunders, enligt EU-domstolen (C-157/15 p 38 och C-188/15 p 42). Bestämmelserna i skäl 23 i direktiv 2000/78 innebär att just grunden religion är särskilt skyddad och utrymmet för undantag minskar därmed. Mönstret *icke-diskriminering* och rätten att manifesteras sin religiösa övertygelse, religionsfriheten, stärks därmed i det enskilda fallet.

Ellinor Grimmark söker och gör förfrågan om anställning som barnmorska. Arbetssökande och förfrågare har ingen uttryckligt skyddad position förutom i diskrimineringsrätten. Det *marknadsfunktionella mönstret* stärker dessutom arbetsgivarens position. Region Jönköping har ett stort utrymme för att bestämma och välja att anställa de som uttryckligen anger att de kan och vill utföra alla arbetsuppgifter som barnmorska. Grimmarks religions- och samvetsfrihet vägs mot den allmänna rätten till god hälsovård inom polen *rättvis fördelning*. Avvägningen görs genom prövningen av rekvisiten i förbudet mot indirekt diskriminering. Förbudet mot diskriminering kan här stärka den arbetssökandes position. I detta fall anses det berättigade syftet vara givet utifrån arbetsgivarens prerogativ och legitimeras dessutom av ansvaret för en god hälsovård. Arbetsdomstolen är tydlig med att allmänintresset av god hälsovård och den enskilda kvinnans rätt till skydd för sitt privatliv är starkare än intresset för Grimmarks rätt att manifesteras sin religion. Religionsfriheten som mänsklig rättighet får ge vika för målet en god hälsovård som enligt lagstiftning ”antagits i demokratiska former” (AD 2017 nr 23 s 16). Denna avvägning är nödvändig i ett demokratiskt samhälle och inte heller olämplig, enligt domstolen.

NYA GRUNDMÖNSTER: ASSIMILERINGSPARADIGM OCH KÖN SOM ANALYSKATEGORI

Vad händer om kategorier som kön tas in i analysen?¹⁵ Och om utgångspunkten är att objektiva verksamhetsknutna behov inte existerar, utan att det finns paradig i samhället som handlar om olika former av assimilering, om majoritet och minoritet.

Alla muslimska kvinnor bär inte huvudduk och alla kristna kvinnor är inte abortmotståndare. Hur religiös övertygelse tolkas och görs är i hög grad en fråga om subjektivitet där etnicitet, kultur och tradition kan vara inflätad (Roseberry 2011 s 205). Samira Abchita, Asma Bougnaoui och Ellinor Grimmark tillhör alla minoriteter eller ”subkulturer” (Roseberry 2011 s 191). Religionsfriheten omfattar två delar, som nämnts tidigare, att ha en övertygelse och att uttrycka sin religiösa övertygelse. I de tre domarna prövas inte om rätten att ha en övertygelse är

¹⁵ Se Holzleitner, 2017 s 21 se även Sharpston GA, 2016-07-01, C-188/15 p 75.

kränkt. En sådan prövning hade enbart kunna göras utifrån förbudet mot direkt diskriminering. Det som prövas är om arbetsgivaren haft ett berättigat syfte och om de åtgärder som vidtogs var lämpliga och nödvändiga, det vill säga förbudet mot indirekt diskriminering. I Bougnaouis fall, C-188/15, prövas en undantagsregels räckvidd. Någon direkt prövning av om uppsägningen var diskriminerande görs därmed inte, utan detta överlämnas till den nationella domstolen att avgöra.

Majoritetssamhällets krav, det demokratiska samhället, framställs som något gott och objektivt, i domarna, varvid kvinnorna som manifesterar sin religion kan uppfattas som ett hot eller ett 'distraktionsfenomen'. Därmed måste de antingen inordna sig eller exkluderas, i vart fall från kundkontakter.

Acceptansen av en tvådelad religionsfrihet bygger på att det är möjligt att ta av sig den, dölja den och att förneka den i arbetslivet (jämför Yoshino 2001). Yoshino (2001) använder uttrycket "assimileringsparadigm" i studier av i första hand diskriminering av homosexuella i USA. Roseberry (2011) visar, i en studie av hur klädkoder begränsar muslimska kvinnors religionsfrihet, hur detta paradigm blockerar rättsliggörandet av möjliga multipla grunder för diskriminering. En av dessa diskrimineringsgrunder, som domstolarna helt bortser från är kön. Detsamma gäller för de tre domstolsavgöranden som jag studerat.

Sharpston, generaladvokat i det franska målet, tar upp frågan om direkt könsdiskriminering i sitt yttrande, men landar i en kulturell och religiös kontext (C-188/15, 2016-07-01 p 75). Holzleitner, som analyserat EU-domstolens domar, menar att om vi för in könsdimensionen, muslimsk kvinna, kan arbetsgivarens åtgärder ses som direkt diskriminering. Någon neutralitet finns inte i ordningsreglerna i ett könsperspektiv då muslimska män inte missgynnas av ett förbud att bära huvudduk (2017 s 21 jämför med Roseberry 2011 s 205). Ett annat utrops-tecken är frågan om jämförelsen. EU-domstolen tycks utgå från att neutralitetspolicy kan behandlas utifrån en 'alla lika princip' vilken innebär att ingen är direkt diskriminerad. Jämför vi en anställd som manifesterar sin religion genom att bära huvudduk med en sekulär anställd som inte har någon religion att manifesteras, föreligger otvivelaktigt ett fall av direkt diskriminering. En neutralitetspolicy får verkningar enbart för den som den riktas mot. Jag har svårt att se att detta inte har ett direkt samband med religiös övertygelse. Holzleitner (2017) och Roseberry (2011) är av samma uppfattning.

När det gäller Arbetsdomstolens dom så kan vi även där lägga till analyskategorin kön. I detta fall är yrket barnmorska extremt könskodat. En prövning av frågan om direkt diskriminering relaterat till kön får dock ett annat resultat. En barnmorska av annat kön, en man, hade inte gynnats om han klagat att han inte avsåg att medverka i abortvård av religiösa skäl. Skälen för arbetsgivaren att inte anställa Grimmark hade således inte samband med hennes kön. Kön är inte en förutsättning för yrket barnmorska även om få män är barnmorskor. Könsas-

pekten finns dock på den andra sidan – den abortsökande kvinnan. Abortlagstiftningen, och tillämpningen av den, skyddar kvinnan och hennes privatliv, det vill säga en social rättighet. Detta ser Arbetsdomstolen samtidigt som det starkaste argumentet för avgörandet är den demokratiska positivismen – majoritetssamhällets normer och arbetsgivarens prerogativ.

Vid en jämförelse av det belgiska och det franska målet, och frågan om det berättigade syftet med att förbjuda huvudduk, framkommer att det i båda fallen uttrycks att det handlar om kundernas preferenser. Är det en kund som ställer krav på att huvudduken ska tas av kan det vara diskriminering, men om det är majoritetssamhället, de objektiva verksamhetsbehoven, som antas ställa kraven är skälen berättigade. Detta är ett uttryck för ett nytt normativt grundmönster som inte handlar om inkludering eller integration, utan om *assimilering*.

Hur många svenska arbetsgivare som har neutralitetspolicys saknas det kunskap om. Ett ärende har dock prövats. Diskrimineringsombudsmannen, DO, följde helt okritiskt EU-domstolen domar när en anmälan rörande företaget SAS neutralitetspolicy prövades. I detta fall rörde det sig om en muslimsk kvinna som sökte arbete som incheckare och avvisades för att hon bar huvudduk. Företaget angav här att policyn inte tillämpades på redan anställda (beslut 2017-12-19). Att DO ger grönt ljus för neutralitetspolicys som begränsar religionsfriheten kan och bör kritiseras. Beslutet kan inte överklagas, men är samtidigt inte juridiskt bindande. Möjligheten att väcka talan mot SAS kvarstår och därmed att få saken prövad i domstol.¹⁶

AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Mänskliga rättigheter är en relativt ny diskurs på arbetsmarknaden. När det gäller skyddet för anställningen utgör mänskliga rättigheter ”tolkningsdata” (Selberg och Sjödin 2013 s 867). Genom att nationell lagstiftning tolkas konventionskonformt har Europakonventionens fri- och rättigheter fått genomslag i Arbetsdomstolens praxis. Om kvinnan som sökte arbete som incheckare på SAS väcker talan och den prövas i Arbetsdomstolen krävs mer av domstolen än att följa EU-domstolens domar. Möjligheten finns att finna en balanspunkt, genom en proportionalitetsbedömning, där det berättigade i syftet också skärskådas ur ett kritiskt perspektiv. Europadomstolen, gör i målet Ewieda m fl, en avvägning av båda parternas intressen, i vad som är nödvändigt, vilket ger ett helt annat resultat (Eweida m fl §§ 94-95). Arbetsdomstolen har, vid en eventuell prövning, möjligheten att stänga den dörr som EU-domstolen öppnat.

Om domarna tolkas som att arbetsgivares näringsfrihet och prerogativ stärkts riskerar vi att få ett ännu mer sekulariserat arbetsliv med uttryckliga krav på assi-

¹⁶ Se Lena Svenaeus som starkt kritiserar DO:s rätt att fatta denna typ av beslut. I SvD 2018-02-06.

milering. Det finns stor risk för att kvinnor som bär muslimsk huvudduk hindras i rätten till arbete och egenförsörjning. Acceptansen av de objektiva verksamhetsbehoven och assimileringssparadigmet kan dessutom utökas till att omfatta andra områden och andra kategorier som transpersoner och funktionsnedsatta.¹⁷ Återigen Europadomstolen har, till skillnad från EU-domstolen, visat på att detta paradigm kränker mänskliga rättigheter som religionsfrihet. Assimileringsparadigm kan också vara nödvändiga och därmed icke-diskriminerande. I AD 2017 nr 23 finner domstolen att kvinnors rätt till abortvård väger tyngre än Grimmarks religions- och samvetsfrihet. Om Europadomstolen kommer att pröva det klagomål som inlämnats står sig sannolikt denna prövning.

Därtill vill jag gå ytterligare ett steg i argumentationen för ett inkluderande arbetsliv. Arbetsgivare måste inte anta neutralitetspolicys – tvärtom. De kan och ska verka för mångfald och inkludering. Näringsfriheten och arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt är inte absoluta rättigheter, de kan inskränkas genom lag. De nya bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen är en sådan inskränkning som innebär att bruket av neutralitetspolicys står i strid med syftet med de aktiva åtgärderna, nämligen att främja lika rättigheter och möjligheter och att motverka diskriminering på arbetsmarknaden.

REFERENSER

- Bring O, Mahmoudi S, Wrangé P (2012) *Sverige och folkrätten*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Christensen A (1996): Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster. *Tidskrift för rettsvetenskap*, (4)519-574.
- Danelius D (2012): *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis. En kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Fransson S, Stüber E (2015): *Diskrimineringslagen en kommentar*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Fransson S, Stüber E (2017): *Supplement 2017 till Diskrimineringslagen en kommentar*. Stockholm: Wolters Kluwer.
- Göransson H (1988): *Kollektivavtalet som fredspliktinstrument*. Stockholm: Juristförlaget.
- Holzleithner E (2017): Gender equality and physical requirements in employment. *European equality law review* 2017/1.
- Julén Votinius J (2013): Parenthood Meets Market-Functionalism: Parental Rights in the Labour Market and the Importance of the Gender Dimension. I Numhauser-Henning A, Rönmar M(red): *Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension of the EU*. Oregon:Hart Publishing.
- Källström K, Malmberg J (2016): *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten*. Uppsala:lustus.
- NOU 2016:13 *Samvittighetsfrihet i arbetslivet*.
- Numhauser-Henning A (2013): Understanding Law as Normative Patterns in a Normative Field. I Numhauser-Henning A, Rönmar M(red): *Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension of the EU*. Oregon: Hart Publishing.
- Nyström B (2012): Europeiseringen av den svenska arbetsrätten. I Nyström B, Edström Ö, Malmberg J(red): *Nedslag i den nya arbetsrätten*. Malmö: Liber förlag.
- Proposition 2015/16:135 *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter*.

¹⁷ Se SOU 2017:92 om Transpersoner i Sverige.

- Roseberry L (2011): The Assimilationist Ant-Discrimination Paradigm and the Muslim Woman: Suggestions on How to Re-Conceptualize Discrimination Claims. I Schieck D, Lawson A (red): *European Union Non-Discrimination Law and Intersectionality*. UK: Ashgate.
- Selberg N, Sjödin E (2013): Anställningsavtal, lojalitetsplikt och mänskliga fri- och rättigheter. Ny rättspraxis om yttrandefrihet på Internet ur arbetsrättslig synvinkel – i offentlig respektive privat anställning. *Juridisk Tidskrift*, 2012-2013 (4) 846-877.
- SOU 2017:92 Transpersoner i Sverige. Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor.
- Zillén K (2016): *Hälso- och sjukvårdspersonalens religions- och samvetsfrihet*. Doktorsavhandling. Uppsala universitet.
- Yoshino K (2001): Covering. *Yale Law Journal Volume 11:769* 2001-12-11.