



BLENDOW

LEXNOVA

LEXNOVA NYHETER

AD: Slöjförbud i tunnelbanan inte diskriminering – kan minska våld och hot

Publicerad

13 DEC 2023

Arbetsdomstolen fastslår att en så kallad neutralitetspolicy, som innebär förbud för en trygghetsvärd i tunnelbanan att bära muslimsk huvudduk, inte strider mot förbudet mot diskriminering på grund av kön och religion. Arbetsgivaren har visat att förbudet kan bidra till att minska risken för våld och hot i arbetsmiljön.

Den 25-åriga kvinnan arbetade tidigare som trygghetsvärd vid bevakningsföretaget Rapid Säkerhet AB som bland annat fullgör bevakningsuppdrag inom kollektivtrafiken i Stockholms län. Kvinnan, som är troende muslim, började i juli 2020 att bära slöja. Efter att hon hade kontaktat bolaget om detta, informerade bolaget henne om att det enligt dess neutralitetspolicy var förbjudet att bära synliga religiösa symboler i hennes arbete som trygghetsvärd. Hon arbetar inte längre för bolaget.

25-åringen gjorde gällande att bolaget utsatt henne för diskriminering på grund av hennes kön samt hennes religion eller annan trosuppfattning, väckte talan i tingsrätten och yrkade att bolaget skulle förpliktas att betala diskrimineringsersättning till henne, att bolagets neutralitetspolicy skulle förklaras sakna verkan samt att uppsägningen av hennes anställningsavtal skulle ogiltigförklaras.

Tingsrätten ogillade kvinnans käromål och förpliktade henne att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader.

Rapid Säkerhet AB har uppgett att det skulle strida mot bolagets neutralitetspolicy att låta kvinnan bära slöja. Bolaget har vidare uppgett att policyn syftar till att minska hot och våld mot trygghetsvärdar och annan personal, att konflikter mellan de anställda ska undvikas samt att uppvisa neutralitet mot kunder och kunders kunder.

Enligt 25-åringen är neutralitetspolicyn diskriminerande och har inte tillämpats konsekvent.

Solna tingsrätt delade 25-åringens uppfattning att hon inom ramen för direkt diskriminering i och för sig

har missgynnats på ett sådant sätt som diskrimineringslagen förutsätter. Därmed övergick tingsrätten att pröva neutralitetspolicyn utifrån de kriterier som EU-domstolen har uppställt och som hänför sig till övriga kriterier i 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen.

Var då policyns innehåll direkt diskriminerande? Enligt tingsrätten kan inte neutralitetspolicyn betraktas som direkt diskriminerande till sitt innehåll eller utformning i det avseende som aktualiserats i målet. Tingsrätten har i den bedömningen beaktat att policyn utan åtskillnad avser varje användande av en politisk, filosofisk eller religiös symbol för samtliga arbetstagare som har den kontaktyta som policyn beskriver.

Varken utformningen eller tillämpningen av neutralitetspolicyn innebar att 25-åringen utsatts för direkt diskriminering. Hade då kvinnan utsatts för indirekt diskriminering? Här prövade rätten om neutralitetspolicyn har ett berättigat syfte. Det huvudsakliga syftet med policyn, som Rapid Säkerhet AB fört fram både till 25-åringen och vid huvudförhandlingen, är att genom förbud mot vissa symboler minska risken för att bolagets personal och människor runt omkring den utsätts för hot och våld.

Efter en sammantagen bedömning fann tingsrätten att Rapid Säkerhet AB visat att det kan finnas situationer i en trygghetsvårds arbete där bärandet av en slöja skulle kunna medföra en ökad risk för våld och hot.

Kvinnans talan ogillades.

Kvinnan överklagade till Arbetsdomstolen. Frågan om i vilken utsträckning det är förenligt med det gemenskapsrättsliga diskrimineringsförbudet att en arbetsgivare, med stöd av interna riktlinjer i form av en sådan neutralitetspolicy som den nu aktuella, förbjuder bärandet av muslimsk huvudduk, har prövats av EU-domstolen i ett antal rättsfall. Förutom de rättsfall som anges i tingsrättens dom nämner AD domen den 13 oktober 2022 S.C.R.L, C-344/20, EU:C:2022:774. Rättsläget enligt hittillsvarande praxis kan, i de delar som är relevanta för prövningen i målet, sammanfattas enligt följande. (Se domen S.C.R.L., punkterna 31, 33, 34, 37, 38 och 40 med där gjorda hänvisningar.)

En intern regel i ett privat företag som förbjuder användning av synliga symboler för politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen utgör inte direkt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, när den utan åtskillnad avser varje yttring av sådana övertygelser och företagets samtliga arbetstagare behandlas på ett identiskt sätt genom att de generellt och utan åtskillnad bland annat åläggs en neutral klädsel som innebär att sådana symboler inte får bäras.

Eftersom alla personer kan ha en religion eller en religiös, filosofisk eller spirituell övertygelse, innebär en sådan regel, i den mån den tillämpas generellt och utan åtskillnad, inte en särbehandling som grundar sig på ett kriterium som är oupplösligt förbundet med religion eller sådana övertygelser.

En sådan intern regel kan däremot utgöra indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, om det fastställs att den till synes neutrala skyldighet som en regel innehåller i praktiken leder till att personer tillhörande en viss religion eller personer med vissa övertygelser särskilt missgynnas.

Regeln utgör dock inte indirekt diskriminering, om den är objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Kravet på att ett förbud mot användning av synliga symboler ska gälla generellt och utan åtskillnad innebär bland annat att förbudet måste omfatta alla former av synliga symboler. Ett förbud som är begränsat till iögonenfallande och stora symboler, kan innebära att förbudet utgör otillåten

diskriminering.

Den av 25-åringen burna slöjan, som hon själv även har benämnt som en sjal, är, enligt AD, en sådan muslimsk huvudduk som behandlas i de ovan berörda rättsfallen från EU-domstolen. Det står klart att klädesplagget utgör en sådan synlig religiös symbol som omfattas av bolagets neutralitetspolicy.

Varken utformningen eller tillämpningen av neutralitetspolicyn har inneburit att kvinnan utsatts för direkt diskriminering. Arbetsdomstolen övergår med detta till att bedöma om hon har utsatts för indirekt diskriminering. Bolagets neutralitetspolicy har som ovan konstaterats visserligen visats vara neutral i såväl sin utformning som tillämpning, men den får likväl i de delar som avser förbudet mot bärandet av synliga religiösa symboler enligt Arbetsdomstolen anses ha ett innehåll som kan komma att särskilt missgynna muslimska kvinnor som (i likhet med 25-åringen) av religiösa skäl väljer att bära muslimsk huvudduk.

En förutsättning för att policyn trots detta ska vara tillåten i den meningen att en tillämpning av den inte utgör indirekt diskriminering, är att den har ett berättigat syfte och att det medel som används - det vill säga förbudet mot bärandet av synliga religiösa symboler - är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet (1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen).

Det står enligt Arbetsdomstolens mening klart att bolagets strävan att minska risken för hot och våld i arbetsmiljön i sig är ett sådant berättigat syfte som avses i diskrimineringslagen. Nästa fråga blir då om det i neutralitetspolicyn intagna förbudet mot att bära synliga religiösa symboler är ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå det angivna syftet.

När det gäller ett berättigat syfte som innefattar motverkande av risk av så allvarlig art som hot och våld, kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte krävas mer än att bolaget visar att riskbedömningen har grundats på seriösa överväganden, som inte framstår som obefogade, godtyckliga eller grundade på otillbörliga hänsyn. Eftersom det är fråga om åtgärder till undvikande av en risk, saknar det betydelse att risken inte såvitt visats har realiserats. Det förhållandet att det enligt uppgift finns andra säkerhetsföretag som tillåter bärande av slöja i sin verksamhet, innebär inte att bolaget saknar fog för sin ståndpunkt.

Om det krävdes att alla andra, eller de flesta, säkerhetsföretag gjort samma bedömning som bolaget och utfärdat ett motsvarande förbud för att detta skulle kunna tillåtas, skulle det inte finnas något utrymme för förbättring av skyddet för viktiga och berättigade intressen när en diskrimineringsgrund är berörd. (Se AD 2017 nr 65 angående liknande bedömningar i ett mål om patientsäkerhet vid användandet av engångsärmar i vården.)

Beträffande själva riskbedömningen som sådan, är det enligt Arbetsdomstolens mening uppenbart att politiska, filosofiska och religiösa symboler i vissa situationer kan uppfattas som provocerande för personer med motsatta sympatier och övertygelser. Föreställningen, att bärandet av synliga sådana symboler skulle kunna vara ägnat att öka risken för hot och våld inom ramen för uppdraget som trygghetsvärd i tunnelbanan, framstår därför inte som obefogad.

Det har inte framkommit att det skulle ha funnits någon lämpligare eller mindre ingripande åtgärd för motverkandet av just denna risk, än det allmänt hållna förbud som stadgas i den aktuella neutralitetspolicyn. I denna del av bedömningen får det, såsom tingsrätten också har gjort, beaktas att bolagets möjligheter till riskhantering i praktiken begränsas av att det är uppdragsgivaren SL som löpande bestämmer var i kollektivtrafiken trygghetsvärdarna ska arbeta.

Förbudet framstår också som proportionerligt i förhållande till de risker för de anställdas och andras säkerhet som det är avsett att motverka.

Bolaget har inte utsatt 25-åringen för vare sig direkt eller indirekt diskriminering. Hennes överklagande ska därför avslås.

Mikael Kindbom

Instans: Arbetsdomstolen

Rättsområden: [Diskriminering](#), [Diskriminering i arbetslivet](#), [Sjö- och transporträtt](#), [Konstitutionell rätt](#)

LEXNOVA NYHETER

Juridisk nyhetsbevakning och rättsdatabas

Blendow Lexnova är Sveriges mest omfattande juridiska nyhetstjänst. Vår bevakning innefattar rättsfall, lagstiftning och förarbeten inom samtliga rättsområden. Genom skräddarsydda bevakningsprofiler säkerställer du kontinuerlig uppdatering av rätt information och slipper nyhetsflöden som inte berör dig.

Läs mer på lexnova.se/nyheter