

Arbetsdomstolen har funnit att en s.k. neutralitetspolicy, som har inneburit förbud för en trygghetsvärd i tunnelbanan att bära muslimsk huvudduk, inte har stått i strid med förbudet mot diskriminering på grund av kön och religion.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 Stockholm  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
  
kansliet@arbetsdomstolen.se  
www.arbetsdomstolen.se

**Expeditionstid**  
måndag–fredag  
09.00–12.00  
13.00–15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2023-12-13  
Stockholm

Dom nr 71/23  
Mål nr B 50/22

KLAGANDE

Sumeya Seifedin, 19980517-4944, Vårholmsbackarna 78,  
127 44 Skärholmen

Ombud: John Stauffer och Abdirahman Mohamud Hassan, Civil Rights  
Defenders, Östgötagatan 90, 116 64 Stockholm

MOTPART

Rapid Säkerhet AB, 556565-3002, Box 2046, Rissneleden 140,  
174 02 Sundbyberg

Ombud: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB, Box 55545,  
102 04 Stockholm

SAKEN

diskriminering

ÖVERKLAGAD DOM

Solna tingsrätts dom den 29 mars 2022 i mål nr FT 1945-21

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

**Bakgrund**

Sumeya Seifedin arbetade tidigare som trygghetsvärd vid bevakningsföretaget Rapid Säkerhet AB (bolaget), som bl.a. fullgör bevakningsuppdrag inom kollektivtrafiken i Stockholms län. Sumeya Seifedin, som är troende muslim, började i juli 2020 att bära slöja. Efter att Sumeya Seifedin 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.

Sumeya Seifedin, som 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.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 Stockholm  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
  
kansliet@arbetsdomstolen.se  
www.arbetsdomstolen.se

**Expeditionstid**  
måndag–fredag  
09.00–12.00  
13.00–15.00

I dom den 29 mars 2022 avslog tingsrätten Sumeya Seifedins käromål och förpliktade henne att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader.

### **Yrkanden m.m.**

Sumeya Seifedin har yrkat att Arbetsdomstolen ska bifalla den talan som hon förde i tingsrätten, med den ändringen att yrkandet om ogiltigförklaring av uppsägningen har frånfallits. Hon har även yrkat att Arbetsdomstolen ska dels befria henne från skyldigheten att ersätta bolagets rättegångskostnader i tingsrätten, dels förplikta bolaget att ersätta hennes rättegångskostnader såväl i tingsrätten som i Arbetsdomstolen.

Sumeya Seifedin har vidare yrkat att Arbetsdomstolen, om den kommer fram till att bolagets neutralitetspolicy har ett berättigat syfte utifrån bolagets arbetsmiljörättsliga förpliktelser eller arbetsledningsrätten, ska begära att EU-domstolen meddelar ett förhandsavgörande enligt artikel 267 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

Bolaget har bestritt ändring av tingsrättens dom och yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Såvitt avser Sumeya Seifedins yrkande om att Arbetsdomstolen ska inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen, har bolaget anfört att det inte är nödvändigt att inhämta ett sådant avgörande.

### **Grunder och omständigheter**

Parterna har till stöd för sin talan i sak åberopat samma omständigheter och grunder som i tingsrätten.

Såvitt avser frågan om inhämtande av förhandsavgörande, har parterna anfört i huvudsak följande.

#### *Sumeya Seifedin*

Tingsrätten har i sina domskäl påstått att det finns lagligt stöd i arbetsledningsrätten för den typ av neutralitetspolicy som bolaget har tillämpat.

Frågan om den svenska arbetsmiljölagstiftningen eller arbetsledningsrätten kan utgöra ett berättigat syfte i det avseende som avses i artikel 2.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet är en sådan fråga som rör tolkningen av en av unionens rättsakter, och till vilken det inte finns något uppenbart svar.

I samtliga fall som berör neutralitetspolicier i EU-domstolen, har det krävts att det berättigade syftet kan härledas från en av EU erkänd rättighet. Varken arbetsledningsrätten eller arbetsmiljölagstiftningen är en sådan rättighet som skyddas av EU-rätten.

Arbetsdomstolen är en sådan domstol mot vars avgörande det inte finns något rättsmedel enligt nationell lagstiftning. Begäran om inhämtande av förhandsavgörande ska därför bifallas.

### *Bolaget*

Såvitt avser arbetsledningsrätten har, i EU-domstolens förhandsavgöranden om neutralitetspolicier i målen C-157/15 (G4S-målet) och C-804/18 (WABE-målet), arbetsgivarnas beslut uppenbarligen grundats på arbetsledningsrätt. I den förstnämnda domen talas det om "en intern ordningsregel" (punkt 22) och i den andra domen om en "ensidig instruktion från arbetsgivaren" (punkt 34, 1). Tyskland synes ha uttrycklig lagstiftning om arbetsledningsrätt, se punkt 21 i WABE-domen.

Vad gäller Sverige har Arbetsdomstolen fastslagit att den svenska arbetsledningsrätten uppfyller kravet på lagstöd enligt Europakonventionen. I AD 2017 nr 23 sid. 13 sägs följande.

En arbetsgivare har, i kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt, rätt att bestämma över sin organisation t.ex. i fråga om befattningar med visst arbetsinnehåll. Detta framgår av fast rättspraxis. Det sagda innebär i och för sig att kravet på lagstöd enligt Europakonventionen är uppfyllt (se Wretlund mot Sverige, no.46210/99, beslut den 9 mars 2004).

Det nu sagda visar att arbetsledningsrätten i sig inte kan vara eller inte vara ett sådant syfte som avses i artikel 2.2 i likabehandlingsdirektivet, och om det skulle vara det har EU-domstolen indirekt godkänt arbetsledningsrätten som ett godtagbart syfte. Det är därför inte nödvändigt för Arbetsdomstolen att inhämta förhandsavgörande i den delen.

Såvitt avser arbetsmiljölagstiftningen, kom EU-domstolen i G4S-målet fram till att den i artikel 16 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (stadgan) skyddade näringsfriheten i princip var ett sådant berättigat syfte som avses i artikel 2.2 i likabehandlingsdirektivet, se punkt 37 och 38 i domen.

Också i WABE-målet ansåg EU-domstolen att en i stadgan skyddad rättighet, nämligen föräldrars rätt att tillförsäkra sina barn utbildning i överensstämmelse med deras religiösa m.m. övertygelse (artikel 14 i stadgan), utgjorde ett berättigat mål och verkligt behov (punkterna 64 och 65).

Också arbetstagares rätt till en god arbetsmiljö har skydd i stadgan, se artikel 31 punkt 1. En arbetsgivares skyldighet att minimera risker i arbetsmiljön har alltså samma EU-rättsliga status som näringsfrihet enligt artikel 16 och föräldrars rätt enligt artikel 14.

Också av andra rättsakter inom EU framgår att arbetsgivarens ansvar för att i möjligaste mån minska risker i arbetsmiljön är ett viktigt mål, se artikel 153 i FEUF, direktiv 89/391/EEG om säkerhet och hälsa i arbetet och Europeiska pelaren för sociala rättigheter, kap II punkt 10.

Vidare har EU-domstolen i mål C-341/19 (Müller-målet, kumulerat med WABE-målet) i punkt 76 konstaterat att förebyggande av sociala konflikter på arbetsplatsen motsvarar ett verkligt behov hos arbetsgivaren. Att förebygga sociala konflikter på en arbetsplats är en arbetsmiljöfråga. Att policyn i det målet underkändes av andra skäl är en annan sak.

Det kan inte råda någon tvekan om att en arbetsgivares uppfyllande av den svenska arbetsmiljölagstiftningen, som är i överensstämmelse med EU:s rättsakter i ämnet, utgör ett sådant berättigat syfte och verkligt behov som avses i regeln om indirekt diskriminering i likabehandlingsdirektivet.

Med hänvisning till det ovanstående är det därför inte heller nödvändigt för Arbetsdomstolen att inhämta förhandsavgörande beträffande frågan om en arbetsgivares uppfyllande av arbetsmiljölagstiftningen kan vara ett berättigat syfte och verkligt behov vid prövningen av om indirekt diskriminering inträffat.

## **Utredningen**

Arbetsdomstolen har hållit huvudförhandling. Parterna har åberopat samma bevisning som i tingsrätten. Den muntliga bevisningen har lagts fram genom hänvisning till ljud- och bildupptagningarna av förhören i tingsrätten. Även det av Sumeysa Seifedin åberopade inspelade telefonsamtalet har lagts fram genom hänvisning till detta.

## **Domskäl**

### *Den rättsliga regleringen*

Enligt 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Förbudet omfattar, såvitt nu är av betydelse, såväl direkt som indirekt diskriminering. Med direkt diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § 1 diskrimineringslagen att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med bl.a. kön, religion eller annan trosuppfattning.

Med indirekt diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med bl.a. visst kön eller viss religion eller annan trosuppfattning, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad, är det enligt 6 kap. 3 § diskrimineringslagen svaranden som ska visa att diskriminering inte har förekommit. Den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Dessa delar av diskrimineringslagen genomför EU-direktiv.

Frågan om i vilken utsträckning det är förenligt med det gemenskapsrättsliga diskrimineringsförbudet att en arbetsgivare, med stöd av interna riktlinjer i form av t.ex. 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, kan nämnas 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 bl.a. 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 bl.a. att förbudet måste omfatta alla former

av synliga symboler. Ett förbud som är begränsat till iögonfallande och stora symboler, kan innebära att förbudet utgör otillåten diskriminering.

Såvitt avser vad som kan vara ett berättigat mål, har EU-domstolen bl.a. uttalat att en arbetsgivares vilja att uppvisa politisk, filosofisk eller religiös neutralitet i kontakterna med offentliga och privata kunder kan anses som berättigad, bl.a. mot bakgrund av den näringsfrihet som erkänns enligt artikel 16 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan).

Enbart en arbetsgivares vilja att bedriva en neutralitetspolicy, även om den i sig utgör ett berättigat mål, är inte som sådan tillräcklig för att på ett objektivt sätt motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse, eftersom en sådan motivering endast kan betraktas som objektiv om arbetsgivaren har ett verkligt behov, vilket det ankommer på arbetsgivaren att visa.

#### *Bolagets neutralitetspolicy*

Bolagets neutralitetspolicy har följande lydelse:

På Rapid Säkerhet AB gäller politisk, filosofisk och religiös neutralitet.

På Rapid Säkerhet AB är det därför inte tillåtet att under arbetstid på arbetsplatsen eller utanför arbetsplatsen i möten eller andra kontakter med Rapid Säkerhet ABs kunder eller andra externa samarbetspartners eller intressenter att

- bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer.

Förbudet avser alla synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler oavsett politisk eller filosofisk inriktning eller religiös åskådning och trosuppfattning. Förbudet avser till exempel en politisk pin i form av t ex ett V, en ros eller ett M. Det avser också till exempel religiösa plagg som en kippa, en burka, en niqab, en turban, ett kors, en huvudduk eller ett klädesplagg med ett politiskt, filosofiskt eller religiöst budskap eller med en politisk, filosofisk eller religiös symbol. Vad avser religiösa manifestationer avses t ex en vägran att hälsa genom att ta någon i hand.

Denna policy avser samtliga anställda utan åtskillnad.

Ett brott mot denna policy innebär att arbetsrättsliga åtgärder kan komma att vidtagas och ytterst kan anställningen tas under omprövning.

#### *Angående den av Sumeya Seifedin burna slöjan*

Den av Sumeya Seifedin burna slöjan, som hon själv även har benämnt som en sjal, är 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.

Det är utrett att Sumeya Seifedin bär slöjan på grund av sitt kön och sin trosuppfattning.

*Bolaget har haft rätt att ensidigt utfärda neutralitetspolicyn med stöd av sin arbetsledningsrätt*

Sumeya Seifedin har vidhållit sin invändning om att bolagets neutralitetspolicy har saknat lagstöd. Arbetsdomstolen gör i denna del samma bedömning som tingsrätten, nämligen att bolaget har haft rätt att ensidigt utfärda policyn med stöd av den i svensk rätt allmänt erkända arbetsledningsrätten.

*Har Sumeya Seifedin utsatts för direkt diskriminering?*

Arbetsdomstolen kan till att börja med i likhet med tingsrätten konstatera att Sumeya Seifedin genom den aktuella policyn i och för sig har missgynnats på ett sådant sätt som diskrimineringslagen förutsätter för att det ska kunna vara fråga om direkt diskriminering.

Bolagets neutralitetspolicy omfattar emellertid till sin ordalydelse alla synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler, utan någon sådan åtskillnad som enligt ovan berörd praxis från EU-domstolen skulle kunna innebära att policyn i sig anses vara ett uttryck för otillåten diskriminering. Detta talar emot att Sumeya Seifedin skulle ha utsatts för direkt diskriminering.

Sumeya Seifedin har gjort gällande att bolaget likväl har gjort sig skyldigt till diskriminering genom det sätt på vilket neutralitetspolicyn har tillämpats. Hon har uppgett att hon känner till flera kvinnor som tvingats säga upp sig från bolaget, eller som inte anstälts, på grund av att de bär slöja, samtidigt som andra medarbetare har tillåtits arbeta med synliga religiösa eller filosofiska symboler. Hon känner t.ex. till två medarbetare med tatueringar som kan uppfattas som politiska, filosofiska eller religiösa (tatueringar på ett upp-och-nedvänt kors respektive siffrorna 666) samt kollegor som arbetat när de har burit halskedjor med kors runt halsen.

Bolaget har bestritt att neutralitetspolicyn har tillämpats på ett diskriminerande sätt.

I denna del har hållits förhör med, förutom Sumeya Seifedin själv, bolagets vd Mats B. Adman, och dess bevakningschef Sebastian Egenian. Vidare har hållits förhör med Winzton Franzén och Levi Lejnell, som arbetar som ordningsvakter hos bolaget, samt med Alia Aden, som har berättat om bl.a. diskussioner om slöjförbud som enligt henne ska ha förekommit i samband med att hon bevistade ett informationsmöte och genomgick delar av en väktarutbildning hos bolaget.



Arbetsdomstolen drar i dessa delar i allt väsentligt samma slutsatser som tingsrätten gjort. Det är alltså inte visat något annat än att bolaget, så snart det fick kännedom om Levi Lejnells och Winzton Franzéns tatueringar i form av ett upp- och nedvänt kors respektive – beroende på hur man läser dem – siffrorna ”666” alternativt ”999”, tillsade dem att dölja dessa, vilket de därefter gjorde. Det har inte heller genom förhöret med Alia Aden framkommit något som tyder på att bolaget tillämpat neutralitetspolicyn på ett diskriminerande sätt. De uppgifter som hon lämnat ger närmast intrycket att bolaget tillämpat policyn på ett konsekvent sätt.

Sammanfattningsvis instämmer Arbetsdomstolen i tingsrättens slutsats, att varken utformningen eller tillämpningen av neutralitetspolicyn har inneburit att Sumeya Seifedin utsatts för direkt diskriminering. Arbetsdomstolen övergår med detta till att bedöma om hon har utsatts för indirekt diskriminering.

#### *Har Sumeya Seifedin 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 Sumeya Seifedin) 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 – dvs. förbudet mot bärandet av synliga religiösa symboler – är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet (1 kap. 4 § 2 diskrimineringslagen).

#### Har neutralitetspolicyn ett berättigat syfte?

Bolaget har gjort gällande tre syften med den aktuella policyn, nämligen att minska risken för att bolagets personal och andra utsätts för hot och våld i arbetsmiljön, att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder samt att undvika sociala konflikter mellan arbetstagare. Att de två sistnämnda ändamålen i princip kan utgöra berättigade syften är klarlagt genom EU-domstolens ovan berörda praxis. Det har emellertid framkommit att det är det förstnämnda syftet som har varit, och alltså är, den huvudsakliga bevekelsegrunden för bolagets neutralitetspolicy. Arbetsdomstolen inleder därför med att pröva neutralitetspolicyns tillåtlighet utifrån detta syfte.

Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för arbetsmiljön enligt såväl nationell som internationell lagstiftning. Det framgår t.ex. av artikel 31 i EU-stadgan att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden. 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.

Är förbudet mot att bära synliga religiösa symboler lämpligt och nödvändigt?

Såsom har berörts i det föregående är enbart en arbetsgivares vilja att bedriva en neutralitetspolicy, även om den i sig har ett berättigat syfte, inte som sådan tillräcklig för att på ett objektivt sätt motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse. För att en sådan neutralitetspolicy ska vara tillåten krävs även att arbetsgivaren kan visa att det föreligger ett verkligt behov – i detta fall, ett behov av ett förbud mot bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer (se den tidigare nämnda domen S.C.R.L, C-344/20, EU:C:2022:774, punkten 40 med där gjorda hänvisningar).

Sumeya Seifedin har gjort gällande att ett sådant behov inte föreligger och att det aktuella förbudet varken är lämpligt eller nödvändigt för att minska risken för hot och våld i trygghetsvärdarnas arbetsmiljö. Hon har berättat att hon varit med om en hotfull situation vid endast ett tillfälle, när en berusad resenär gick till angrepp, men att detta inte hade något att göra med hennes slöja eftersom hon inte bar någon sådan just då. Hon har vidare anfört att den skyddsutrustning som finns i form av t.ex. överfallslarm, mobiler, kommunikationsradio och första hjälpen är tillräcklig och att neutralitetspolicyn inte tillför något. Hon har även framfört att arbetsgivaren inte har pratat med henne om policyn och dess syfte.

Sumeya Seifedin har vidare anfört att det inte finns någon forskning som visar att bärandet av slöja eller andra religiösa symboler medför ökade risker. Denna uppgift har bekräftats av universitetslektorn och docenten i kriminologi Sofia Wikman, som har bedrivit flerårig forskning om hot och våld i arbetslivet. Sofia Wikman har beskrivit transportsektorn som en utsatt sektor och bevakningsbranschen som en högriskbransch, men hon har tillagt att trygghetsvärdar, som inte har samma befogenheter som ordningsvakter och poliser, inte upplevs som lika hotfulla och därför inte löper lika stora risker som dessa.

Bolagets vd Mats B. Adman har framhållit att trygghetsvärdarnas arbetsplats, dvs. Stockholms tunnelbana, är en riskmiljö, i den meningen att trygghetsvärdarna i sitt arbete kan hamna i såväl hotfulla som våldsamma situationer. Enligt honom förekommer våld och hot liksom rasistiska tillmälen i stort sett dagligen, och han har beskrivit vecko- och löningshelger, samt tidpunkter för exempelvis större demonstrationer och fotbollsderbyn, som särskilt riskabla. Han har även lyft fram alkoholpåverkade personer i tunnelbanan som en ”typhändelse” i detta sammanhang. Han har redogjort för hur bolaget inom ramen för dess arbetsmiljöansvar har gjort riskbedömningar

utifrån rapporter och omvärldsanalyser, och arbetat fram den aktuella neutralitetspolicyen i syfte att minimera riskerna för såväl tunnelbaneresenärerna som bolagets personal. Med beaktande av bl.a. den ökade nivån av hatbrott i samhället, och att man inte vet vilka personer man möter i tunnelbanan och vad de reagerar på, har enligt Mats B. Adman bolaget gjort den bedömningen att en neutral framtoning utan synliga religiösa, politiska eller filosofiska symboler kan bidra till att minska risken för att mötas av hot och våld.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Det ankommer på arbetsgivaren, bolaget, att visa att det föreligger ett verkligt behov av ett förbud mot bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler i arbetet som trygghetsvärd. Någon vetenskaplig eller annan utredning som visar att bärandet av sådana symboler skulle medföra en på något sätt mätbar risk har inte lagts fram.

Enligt Arbetsdomstolens mening är detta inte heller nödvändigt för att bolaget ska anses ha uppfyllt sin bevisbörda. 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.)

Mats B. Adman har berättat utförligt om de förhållanden under vilka bolagets trygghetsvärdar arbetar, och om vilka överväganden som ledde fram till utarbetandet och genomförandet av bolagets neutralitetspolicy med det innehåll som den nu har. Han har betonat att det inte görs någon skillnad mellan en slöja och andra symboler.

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.

Sammanfattningsvis anser Arbetsdomstolen att bolaget har visat att dess förbud mot bärandet av synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler har varit ett både lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå syftet att minska risken för hot och våld i arbetsmiljön. I likhet med tingsrätten finner Arbetsdomstolen alltså att Sumeya Seifedin inte heller har utsatts för indirekt diskriminering.

Under dessa förhållanden saknas det skäl att gå in på en bedömning av de övriga syften med neutralitetspolicyn, som bolaget har åberopat i målet.

#### *Sammanfattande slutsatser*

Bolaget har inte utsatt Sumeya Seifedin för vare sig direkt eller indirekt diskriminering. Hennes överklagande ska därför avslås.

#### *Förhandsavgörande av EU-domstolen*

Sumeya Seifedin har yrkat att Arbetsdomstolen, om den kommer fram till att bolagets neutralitetspolicy har ett berättigat syfte utifrån bolagets arbetsmiljörättsliga förpliktelser eller arbetsledningsrätten, ska begära att EU-domstolen meddelar ett förhandsavgörande. Till stöd för detta har hon anført bl.a. att frågan om den svenska arbetsmiljölögnstiftningen eller arbetsledningsrätten kan utgöra ett berättigat syfte i det avseende som avses i artikel 2.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet, är en sådan fråga som rör tolkningen av en av unionens rättsakter och till vilken det inte finns något uppenbart svar. Hon har även anført att varken arbetsledningsrätten eller arbetsmiljölögnstiftningen är en sådan rättighet som skyddas av EU-rätten.

Arbetsdomstolen gör följande överväganden.

Arbetsdomstolen har kommit fram till att syftet bakom bolagets neutralitetspolicy, att minska risken för hot och våld i arbetsmiljön, ska betraktas som ett berättigat syfte. När EU-domstolen har prövat frågan om vad som kan anses vara ett berättigat syfte har den bl.a. tagit fasta på om syftet hänfört sig till rättigheter som erkänns i EU-stadgan (se den tidigare nämnda domen S.C.R.L., punkten 39, med hänvisningar). Rätten till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden framgår, som tidigare nämnts, av artikel 31 i EU-stadgan.

Mot bakgrund av det anförda anser Arbetsdomstolen att det inte finns någon sådan EU-rättslig oklarhet som innebär att ett förhandsavgörande av EU-domstolen är nödvändigt för att döma i saken. Sumeya Seifedins yrkande om inhämtande av förhandsavgörande ska därför avslås.

#### *Rättegångskostnader*

Sumeya Seifedin har förlorat målet. Hon har vid denna utgång medgett att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader i båda instanserna med där yrkade belopp.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen avslår Sumeya Seifedins yrkande om inhämtande av förhandsavgörande från EU-domstolen.
2. Arbetsdomstolen avslår Sumeya Seifedins överklagande. Tingsrättens dom står därmed fast.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Sumeya Seifedin att ersätta Rapid Säkerhet AB för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med 1 476 kr avseende ombudsarvode.

Ledamöter: Lars Dirke, Carina Gunnarsson, Kurt Eriksson, Anders Norberg och Susanne Östh (skiljaktig)

Rättssekreterare: Pontus Bromander

### **Ledamoten Susanne Ösths skiljaktiga mening**

Jag är ense med majoriteten om att bolaget har haft rätt att ensidigt utfärda neutralitetspolicyn och att Sumeya Seifedin inte har utsatts för direkt diskriminering. Jag är också ense med majoriteten om att neutralitetspolicyn har ett berättigat syfte. I frågan om det i neutralitetspolicyn intagna förbudet mot att bära synliga religiösa symboler är ett lämpligt, nödvändigt och proportionerligt medel för att uppnå det angivna syftet har jag däremot en annan uppfattning.

Sumeya Seifedin har religiösa skäl för att bära slöja. Om hon inte får göra det anser hon sig inte kunna arbeta hos bolaget. Hennes intresse av att behålla sin anställning ska därmed enligt min mening vägas mot bolagets intresse av att upprätthålla förbudet mot att bära slöja. Bolaget har inte kunnat visa att förbudet mot att bära slöja motiveras av någon sådan konkret risk för hot och våld i arbetsmiljön som kan överväga Sumeya Seifedins intresse. Jag anser därför att förbudet inte kan rättfärdigas som lämpligt, nödvändigt och proportionerligt.

Sumeya Seifedin har alltså utsatts för indirekt diskriminering. Tingsrättens dom ska därmed ändras på så sätt att Sumeya Seifedin ska tillerkännas diskrimineringsersättning, och bolagets neutralitetspolicy ska förklaras sakna verkan.

Överröstad i denna del är jag i övrigt ense med majoriteten.



SOLNA TINGSRÄTT

**DOM**

2022-03-29

Meddelad i

Solna

Mål nr

FT 1945-21

**PARTER**

**Kärande**

Sumeya Seifedin, 19980517-4944

Vårholmsbackarna 78 lgh 1202

127 44 Skärholmen

Ombud: John Stauffer och Abdirahman Mohamud Hassan

Civil Rights Defenders

Östgötagatan 90

116 64 Stockholm

**Svarande**

Rapid Säkerhet AB, 556565-3002

Box 2046

Rissneleden 140

174 02 Sundbyberg

Ombud: Lars Bäckström

c/o Almega

Box 555 45

102 04 Stockholm

---

**DOMSLUT**

1. Tingsrätten avslår käromålet i sin helhet.
  
  2. Sumeya Seifedin ska ersätta Rapid Säkerhet AB:s rättegångskostnader med 3 874 kr, varav 1 425 kr avser rättslig rådgivning och 2 449 kr utlägg.
- 

Dok.Id 1272277

**Postadress**  
Box 1356  
171 26 Solna

**Besöksadress**  
Sundbybergsvägen 5

**Telefon**  
08-561 658 30  
**E-post:** solnatingsratt.avd3@dom.se  
www.solnatingsratt.domstol.se

**Telefax**

**Expeditionstid**  
måndag – fredag  
08:00–16:30

**BAKGRUND**

Rapid Säkerhet AB är ett bevakningsföretag vars verksamhet omfattar bl.a. bevakning av fastigheter, anläggningar och offentliga tillställningar. En del av bolagets verksamhet består av bevakningsuppdrag inom kollektivtrafiken i Stockholms län. De anställda som arbetar med sådan bevakning kallas trygghetsvårdar.

Sumeya Seifedin anställdes av Rapid Säkerhet AB den 1 november 2019 och arbetade som trygghetsvård. Hon är troende muslim och började i juli 2020 att bära slöja. Efter det att Sumeya Seifedin hade kontaktat Rapid Säkerhet AB om detta informerade bolaget henne om att det var förbjudet att bära synliga religiösa symboler i hennes arbete som trygghetsvård. Sumeya Seifedin arbetar inte längre för bolaget.

Tvist har nu uppstått mellan parterna om Rapid Säkerhet AB har gjort sig skyldigt till direkt eller indirekt diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning samt kön, om det finns förutsättningar att förklara Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy utan verkan samt om Sumeya Seifedins anställning avslutats på sådant sätt att den kan ogiltigförklaras enligt diskrimineringslagen (2008:567).

**YRKANDEN OCH INSTÄLLNING****Sumeya Seifedin**

Sumeya Seifedin har yrkat

- att Rapid Säkerhet AB till henne ska utge 23 700 kr i diskrimineringsersättning enligt 5 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen,
- att Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy ska förklaras sakna verkan enligt 5 kap. 3 § tredje stycket diskrimineringslagen, och
- att uppsägningen av Sumeya Seifedins anställningsavtal med Rapid Säkerhet AB ska förklaras ogiltig enligt 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen.

Sumeya Seifedin har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Hon har medgett att betala det av motparten yrkade beloppet avseende rättegångskostnader under



förutsättning att denne vinner målet.

### **Rapid Säkerhet AB**

Rapid Säkerhet AB har motsatt sig Sumeya Seifedins yrkanden.

Rapid Säkerhet AB har yrkat ersättning för rättegångskostnader. Bolaget har medgett att betala det av motparten yrkade beloppet avseende rättegångskostnader under förutsättning att denne vinner målet.

### **GRUNDER FÖR TALAN**

#### **Sumeya Seifedin**

Rapid Säkerhet AB har *i första hand* utsatt Sumeya Seifedin för direkt diskriminering i strid med 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen genom att utestänga henne från arbetet samt genom uppsägning av hennes anställningsavtal, på grund av att hon är en muslimsk kvinna som bär slöja.

Rapid Säkerhet AB har *i andra hand* utsatt Sumeya Seifedin för indirekt diskriminering i strid med 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen genom att utestänga henne från arbetet samt genom uppsägning av hennes anställningsavtal, på grund av att hon är en muslimsk kvinna som bär slöja.

För det fall rätten finner att Sumeya Seifedin har diskriminerats genom neutralitetspolicyn eller genom tillämpningen av den, ska neutralitetspolicyn, som utgör en sådan ordningsregel eller liknande intern bestämmelse som avses i 5 kap. 3 § tredje stycket diskrimineringslagen, förklaras sakna verkan.

#### **Rapid Säkerhet AB**

Sumeya Seifedins yrkanden ska ogillas eftersom Rapid Säkerhet AB:s agerande inte inneburit att bolaget brutit förbudet mot direkt eller indirekt diskriminering enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

Neutralitetspolicyn är inte i sig utformad på ett sådant sätt att den är diskriminerande i förhållande till Sumeya Seifedin. Om tingsrätten skulle finna att neutralitetspolicyn använts felaktigt genom att inte tillämpas lika för alla saknas ändå förutsättningar för rätten att förklara att policyn saknar verkan, eftersom Sumeya Seifedin under dessa omständigheter inte diskriminerats *genom* policyn.

Det administrativa avslutet av Sumeya Seifedins anställning har inte varit direkt eller indirekt diskriminerande. Den administrativa åtgärden har inte heller utgjort en uppsägning eller en annan sådan rättshandling som anges i lagtexten.

## UTVECKLING AV TALAN

### Sumeya Seifedin

#### *Inledande bakgrund*

Sumeya Seifedin är utbildad väktare. Hos Rapid Säkerhet AB arbetade hon som trygghetsvärd inom Stockholms lokaltrafik. Till arbetsuppgifterna hörde att skapa en tryggare miljö i kollektivtrafiken. En viktig del av hennes arbetsuppgifter var att skapa kontakter och goda relationer med de personer som befinner sig där. Det är Aktiebolaget Storstockholms Lokaltrafik (SL) som bestämmer var Rapid Säkerhet AB:s personal arbetar och det är SL som tillhandahåller teknisk utrustning så som första hjälpen-utrustning, mobiltelefoner, överfallsalarm, bärbar kommunikationsradio och GPS. SL har en trygghetscentral som alltid är bemannad, som övervakar kollektivtrafiken och som har kontinuerlig kontakt med trygghetsvärdarna. Sumeya Seifedin har aldrig fruktat för sin trygghet under sitt arbete. Sedan Sumeya Seifedin tillträdde sin anställning har Rapid Säkerhet AB inte haft några synpunkter på hennes arbete.

#### *Om Rapid Säkerhet AB:s agerande efter att Sumeya Seifedin börjat bära slöja och om bolagets neutralitetspolicy*

I juli 2020 bestämde Sumeya Seifedin sig för att börja bära slöja. Efter det beslutet

ringde hon till Angelica Gebauer, driftansvarig på Rapid Säkerhet AB, för att meddela detta. Hon fick då besked om att hon inte fick bära slöja på arbetsplatsen. Rapid Säkerhet AB hänvisade till sitt avtal med SL som enligt bolaget inte tillät synliga religiösa symboler på arbetsplatsen. I direkt kontakt med SL fick Sumeya Seifedin dock beskedet att SL inte diskriminerar någon som bär slöja av religiösa skäl eller i övrigt hindrar någon, oavsett befattning, att utöva sin religion. Sumeya Seifedin har genom sitt ombud begärt att få ta del av Rapid Säkerhet AB:s avtal med SL, men bolaget har inte lämnat ut det.

Rapid Säkerhet AB har uppgett att bolaget har en neutralitetspolicy avseende politiska, filosofiska och religiösa symboler och manifestationer. Policyn innebär att det inte är tillåtet att bära religiösa symboler under arbetstid på arbetsplatsen eller utanför arbetsplatsen i möten med bolagets kunder, samarbetspartners eller andra intressenter. Rapid Säkerhet AB har i tidigare kommunikation uppgett att neutralitetspolicyn grundar sig i bolagets arbetsmiljöansvar och i arbetet med att skapa trygghet, säkerhet och ordning i publika miljöer. Det är först i samband med skriftväxling vid tingsrätten som Rapid Säkerhet AB har uppgett att ett syfte med neutralitetspolicyn också är att bolaget vill visa upp en neutral bild utåt.

Sumeya Seifedin känner till flera kvinnor som tvingats säga upp sig från Rapid Säkerhet AB, eller som inte anställts, på grund av att de bär slöja. Samtidigt tillåts andra medarbetare arbeta med synliga religiösa eller filosofiska symboler. Sumeya Seifedin känner t.ex. till två medarbetare med tatueringar som kan uppfattas som politiska, filosofiska eller religiösa (tatueringar på ett upp-och-nedvänt kors respektive siffrorna 666) samt kollegor som arbetat när de har burit halskedjor med kors runt halsen.

#### *Om Sumeya Seifedins anställning*

Sumeya Seifedin var tillsvidareanställd vid Rapid Säkerhet AB. Hennes arbetstid var dock reglerad av arbetsgivarens behov. Det var fullt möjligt att arbeta heltid 160 timmar per månad och det var inte brist på arbetspass.

Sumeya Seifedin har inte haft några arbetspass sedan juli 2020. Hon har erbjudits arbetspass därefter, men varit tvungen att tacka nej på grund av bolagets förbud mot att bära slöja. Efter det muntliga sammanträdet vid Solna tingsrätt den 14 september 2021 sade bolaget upp hennes anställningsavtal från och med den 24 oktober 2021.

Sumeya Seifedin arbetar i dag som väktare på ett annat säkerhetsföretag med liknande arbetsuppgifter som vid Rapid Säkerhet AB. Hennes nya arbetsgivare tillåter att hon bär slöja.

### **Rapid Säkerhet AB**

#### *Inledande bakgrund*

Rapid Säkerhet AB är ett auktoriserat bevakningsföretag. Det är certifierat av Svensk Brand- och Säkerhetscertifiering och har genom sitt medlemskap i arbetsgivarföreningen Säkerhetsföretagen inom Almega kollektivavtal med bl.a. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport). Bolaget har totalt ca 500 anställda. Drygt 65 procent av dessa har, såvitt bolaget kan bedöma, utländsk bakgrund och många är muslimer.

Trygghetsvärdar ska skapa trygghet och lugn genom sin närvaro i kollektivtrafiken. I den arbetsmiljö som trygghetsvärdarna verkar förekommer våld, hot och andra aggressiva beteenden. Arbetet är såväl proaktivt som reaktivt. Trygghetsvärdarna bär en särskild uniform bestående av bl.a. en röd jacka med ordet trygghetsvärd på ryggen. De arbetar alltid i en patrull bestående av minst två värdar. Även om det är SL som fattar beslut kring vilka platser trygghetsvärdarna ska tjänstgöra på, är det Rapid Säkerhet AB som ansvarar för de anställdas arbetsmiljö och som har en skyldighet att minska risk för hot och våld.

#### *Om Rapid Säkerhet AB:s agerande efter att Sumeya Seifedin börjat bära slöja och om bolagets neutralitetspolicy*

Det är möjligt att Angelica Gebauer i kontakt med Sumeya Seifedin har sagt något som

kunde tolkas som att SL inte tillät religiösa symboler på arbetsplatsen. Angelica Gebauer hade vid tidpunkten för samtalet arbetat för Rapid Säkerhet AB endast i några månader och uppfattade SL:s uniformskrav på så sätt att den enda huvudbonad som tilläts var keps och sotarmössa. Detta saknar dock betydelse eftersom Sumeya Seifedin har varit bunden av Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy oavsett vilka regler SL har.

Rapid Säkerhet AB har en neutralitetspolicy som innebär att anställda under arbetstid vid kontakt med kunder eller andra utomstående inte får visa upp politiska, religiösa eller filosofiska symboler. Policyn, som funnits i sin nuvarande utformning sedan år 2016, är inte riktad mot någon särskild religiös, politisk eller filosofisk övertygelse och tillämpas lika för alla anställda. I samband med att Sumeya Seifedin anställdes och via interna utbildningar har hon tagit del av och accepterat policyn.

Policyn ska säkerställa att de anställda visar en neutral yta vad gäller religion, politik och filosofi. Detta syftar dels till att uppvisa en neutral bild av bolaget, dels till att minska risken för att trygghetsvärdar utsätts för hot eller våld. Bärandet av synliga symboler kan provocera aggressivt beteende som innebär en risk för såväl den som bär symbolen som för kollegor och andra personer. Att Rapid Säkerhet AB i kommunikationen med Sumeya Seifedin särskilt betonat säkerhetsaspekten av neutralitetspolicyn innebär inte att bolaget ansett att policyn enbart syftar till att minska arbetsmiljörisker.

Det stämmer inte att Rapid Säkerhet AB tillåtit vissa anställda att bära synliga symboler som omfattas av förbudet i neutralitetspolicyn. Vad avser de tatuerade medarbetare som Sumeya Seifedin nämnt har ingen företrädare för Rapid Säkerhet AB känt till de specifika tatueringarna. Sedan bolaget uppmärksammats på dessa har medarbetarna fått order från bevakningschef Sebastian Egenian om att dölja tatueringarna, vilket medarbetarna accepterat.

Det är upp till varje bolag att göra sina egna bedömningar rörande synliga religiösa symboler med hänsyn till arbetsmiljön. Det finns emellertid även andra

säkerhetsföretag som har en liknande policy som Rapid Säkerhet AB (t.ex. Securitas, som är Sveriges största säkerhetsföretag).

*Om Sumeya Seifedins anställning*

Normalt på arbetsmarknaden betyder "behovsanställning" att en arbetsgivare träffar ett ramavtal med en person som innebär att arbetsgivaren, om denne vill, kan erbjuda den enskilde anställning och den enskilde fritt kan välja att tacka ja eller nej till erbjudandet. Tackar personen ja träffas ett anställningsavtal för den tid man kommer överens om. Det anställningsavtal som då träffas kan vara en allmän visstidsanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) eller någon annan visstidsanställningsform enligt samma lag eller kollektivavtal. Lön och övriga villkor för anställningen följer av det tidigare träffade ramavtalet.

När avtalet har löpt ut kan ett nytt visstidsanställningsavtal ingås enligt samma modell. Tiden mellan anställningar av detta slag räknas inte som anställningstid enligt 3 § LAS, eftersom den enskilde då inte står till arbetsgivarens förfogande för arbete och inte har någon arbetskyldighet.

Rapid Säkerhet AB är bundet av ett kollektivavtal som heter Bevaknings- och säkerhetsavtalet. Parterna i avtalet (Säkerhetsföretagen och Transport) är överens om att det ska vara möjligt att anställa personer för arbete under kortare och återkommande perioder. Den typ av behovsanställningar som beskrivs ovan passar dock inte i bevakningsverksamhet eftersom den som utför arbete, t.ex. väktare, enligt lagen (1974:191) om bevakningsföretag (bevakningslagen) bara får göra det om han eller hon är godkänd av länsstyrelsen. Ett sådant godkännande kan ges bara om personen har en pågående anställning i ett auktoriserat bevakningsföretag. I kollektivavtalet finns därför en särskild anställningsform som kallas "tillsvidareanställning vid behov, s k behovsanställning". Det som skiljer denna typ av behovsanställning från den ovan beskrivna är att anställningstid löper även mellan de perioder som det har träffats avtal om arbete. Det är därför anställningsformen kallas tillsvidareanställning, trots att den saknar det som är typiskt för en

tillsvidareanställning.

Enligt kollektivavtalet har arbetsgivaren rätt att avsluta en "tillsvidareanställning efter behov, s k behovsanställning" när den enskilde inte har utfört arbete för arbetsgivaren de senaste tolv månaderna. Det är alltså inte fråga om en uppsägning enligt LAS eller kollektivavtal utan om en administrativ åtgärd i enlighet med kollektivavtalet.

Åtgärden innebär att den enskilde avförs från listan över behovsanställda till följd av att han eller hon inte har utfört arbete under det senaste året.

Den 16 september 2021 meddelade Rapid Säkerhet AB Sumeya Seifedin att hennes behovsanställning hos bolaget skulle upphöra den 24 oktober 2021 på grund av att hon inte hade tjänstgjort de senaste tolv månaderna. Skälet till att Sumeya Seifedin inte arbetat under den tiden var att hon, när hon erbjudits att arbeta, vägrat göra det enligt de villkor bolaget har haft rätt att ställa enligt neutralitetspolicyn. I enlighet med kollektivavtalet skickade bolaget en kopia av beskedet till Transports lokala klubb. Av mejlet framgår att Sumeya Seifedin skulle återlämna sin uniform och övriga utrustning. Eftersom exempelvis en uniform kan användas på ett felaktigt sätt är bolaget skyldigt att se till att den återlämnas när den inte längre ska användas av den enskilde i bolagets tjänst. I samband med att beskedet lämnades till Sumeya Seifedin och facket underrättade Rapid Säkerhet AB länsstyrelsen om att hon inte längre var registrerad som anställd hos bolaget.

#### UTREDNING

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har partsförhör under sanningsförsäkran hållits med Sumeya Seifedin och Mats B. Adman (VD för Rapid Säkerhet AB). På Sumeya Seifedins begäran har förhör hållits med vittnet Alia Aden och sakkunnige Sofia Wikman. På Rapid Säkerhet AB:s begäran har vittnesförhör hållits med Sebastian Egenian. På båda parter begäran har vittnesförhör hållits med Winzton Franzén och Levi Lejnell.

Vidare har parterna lagt fram viss skriftlig bevisning (bl.a. den i målet aktuella

neutralitetspolicyn, se [bilaga 1](#)). Sumeya Seifedin har spelat upp en ljudinspelning av ett telefonsamtal mellan henne och Sebastian Egenian.

Tingsrätten kommer nedan sammanfatta vad som huvudsakligen har framgått av förhören.

### **Sumeya Seifedin**

Hon började arbeta för Rapid Säkerhet AB som trygghetsvärd i slutet av år 2019. Hon har känt sig trygg under arbetstid, bl.a. eftersom hon arbetar i kameraövervakade områden, bär trygghetslarm och alltid arbetar tillsammans med kollegor och arbetsledare. Hennes generella bild är att hotfulla situationer kan uppstå när resenärer är påverkade, men hon har själv har varit med om endast en sådan hotfylld situation i arbetet.

Hon hade tidigare hört rykten om att man inte fick arbeta som trygghetsvärd för Rapid Säkerhet AB om man bar slöja. Av den anledningen valde hon att ringa till Angelica Gebauer på Rapid Säkerhet AB, för att stämma av vad som gällde. Det var i detta samtal som hon första gången fick höra talas om neutralitetspolicyn. Hon informerades om att policyn syftade till att skydda henne från att bli utsatt från hot och våld, att den var ett krav specifikt från SL och att hon inte fick arbeta bärandes slöja. Vid ett senare tillfälle talade hon också i telefon med Sebastian Egenian som sa att hon var en bra medarbetare och att hon var välkommen att arbeta om hon inte bar slöja.

Hon valde att börja bära slöja för att hon kände att det var något hon behövde göra för att följa sin religion. Slöjan är viktig för henne och hon är stolt och glad över att bära den. Det är inte möjligt för henne att ta av sig slöjan på arbetsplatsen. Slöjan hindrar henne inte från att utföra sitt arbete och det är inte rätt att hänvisa till att det är för hennes egen säkerhet som hon inte får arbeta med den. Det som har hänt har påverkat henne negativt och hon har tänkt mycket på det. Hon har känt sig begränsad och som att hon inte tillhör samhället. Hon drabbades även ekonomiskt då förbudet ledde till att hon var tvungen att söka nytt arbete. När hon hos senare arbetsgivare arbetat med



motsvarande uppgifter bärandes slöja har hon enbart fått positiva reaktioner från allmänheten.

**Mats B. Adman**

Han har varit VD för Rapid Säkerhet AB sedan år 1999.

Bolagets verksamhet hanteras i form av olika drift- och ledningsmöten i vilka verksamheten ses över och analyseras. Riskbedömningar görs utifrån olika roller, objekt och uppdrag, men även utifrån en generell bild av den offentliga miljön. Gruppledare, arbetsledare och andra chefer hämtar in information och underlag som ledningsgruppen senare analyserar. Därefter fastställs policys och åtgärder. Underlaget för bedömningarna består bl.a. av de rapporter som Rapid Säkerhet AB tar fram och som delas med SL, omvärldsanalyser, mediaanalyser och olika rapporter, t.ex. från BRÅ. Underlaget bedöms utifrån arbetsgivarens ansvar genom arbetsmiljölagstiftning samt dennes skyldighet att minimera risken för skador, hot och våld och att värna om de anställdas hälsa. De analyserar alla risker som kan drabba företaget. Bolaget har inte möjlighet att göra individuella anpassningar. När det gäller neutralitetspolicyn gjordes en riskbedömning i samband med att den togs fram, mot bakgrund av de lagar som styr verksamheten. Såväl han, ledningsgruppen och ledare på olika nivåer i organisationen, såsom HR, driftledare, gruppledare och arbetsledare har ansvar för att implementera neutralitetspolicyn. Policyn har även godkänts av facket.

Bolaget arbetar aktivt med förebyggande åtgärder. Under utbildning i bolaget lär man sig t.ex. kommunicera och bemöta upprörda personer för att minimera risken för konflikt. Vad gäller SL finns även andra utbildningar som trygghetsvårdar måste genomföra innan de får börja arbeta operativt.

Varje månad tilldelas Rapid Säkerhet AB uppdrag och schema från SL. Förändringar i uppdraget kan komma plötsligt och bero t.ex. på larm, demonstrationer eller manifestationer. Vårdarna är inte alltid kameraövervakade. Även om det mycket sällan sker incidenter av allvarlig karaktär bedömer han att trygghetsvårdar mer eller mindre

dagligen utsätts för påhopp som ligger utanför vad som är acceptabelt, t.ex. rasistiska påhopp.

Alla former av symboler kan öka risken för hot och våld. Risken vid användandet av slöja bedömer bolaget vara densamma som vid användandet av andra symboler. Risken uppstår t.ex. i möten med människor från olika organisationer och berusade personer som kan agera på ett sätt som inte går att kontrollera. Bärandet av en neutral uniform kan minimera risker medan användandet av vissa symboler och attribut på motsvarande sätt kan öka risken för hot och våld.

Neutralitetspolicyn fyller även andra syften. Enligt bolagets bedömning har man drygt 65 % anställda med utländsk bakgrund. Han tror att policyn leder till att de anställda känner sig likvärdiga med varandra och att det är en anledning till att bolaget lyckats väl med integrering. Vidare tror bolaget att policyn bidrar till att trygghetsvärdar av sin omgivning mycket enklare kan uppfattas som neutrala och endast i sin yrkesroll, vilket är viktigt för kunder och deras kunder.

### **Alia Aden**

Hon arbetar som tågvärd på pendeltåg och är anställd av SL. Hon bär slöja.

Hon kom i kontakt med Rapid Säkerhet AB genom ett informationsmöte. Majoriteten av Rapid Säkerhet AB:s ledning var med på mötet. Hon hade hört ett rykte om att de inte tillät att man arbetade med slöja. På väg ut från informationsmötet blev hon dock tillkallad av en av bolagets företrädare som sa att de kunde erbjuda henne en väktarutbildning. Samtidigt sa företrädaren att hon inte skulle kunna arbeta hos dem med slöja samt att flera andra som bär slöja sökt sig till dem och inte kommit vidare. Hon tänkte då att väktarutbildningen var ett undantag de gjorde för henne eftersom hon hade tidigare erfarenhet från en arbetsplats som precis lagt ner sin verksamhet. Företrädaren bjöd in henne och andra kollegor till Rapid Säkerhet AB:s kontor för ett mindre informationsmöte där hon fick fylla i kontaktuppgifter och träffa några personer från ledningen, bl.a. Sebastian Egenian. De nämnde då inget om

neutralitetspolicyn eller om att hon bar slöja. Kort därefter påbörjade hon väktarutbildningen och slutförde åtta av nio dagar. När hon ringde Rapid Säkerhet AB för att komplettera med den sista dagen informerades hon om att det hade blivit fel att hon gick utbildningen från första början. För att diskutera vad som hade hänt träffade hon först bl.a. Sebastian Egenian på ett möte och senare bl.a. Mats B. Adman. Vid båda de tillfällena upprepades att det hade blivit fel och att hon inte skulle ha fått gå väktarutbildningen i första taget. De berättade inte vad som hade blivit fel eller om neutralitetspolicyn, men nämnde att hon kunde söka arbete hos ett annat företag där man kan arbeta med slöja. Hon anmälde händelsen till Diskrimineringsombudsmannen (DO) som senare lade ner ärendet.

Hon har sett att en av Rapid Säkerhet AB:s ordningsvakter har ett kors tatuerat vid örat.

#### **Winzton Franzén**

Han har arbetat som ordningsvakt på Rapid Säkerhet AB sedan slutet av år 2019 eller början av 2020.

Högt upp på handen har han tre nior tatuerade sedan innan han började arbeta på Rapid Säkerhet AB. Siffrorna 999 är hans turnummer, men han har förstått att det kan missuppfattas som att det står siffrorna 666. Han har själv inte haft uppfattningen att det är en religiös eller filosofisk symbol. Så fort tatueringen kom till Sebastian Egenians kännedom bad denne honom att täcka tatueringen. Det var någon gång under förra året. Han bär numera en klocka som döljer tatueringen. Innan dess har han täckt den till och från, han brukar ha smycken som gör att den inte syns så mycket.

#### **Levi Lejnell**

Han har arbetat som ordningsvakt på Rapid Säkerhet AB sedan mars 2020. Han har en arbetsledande roll för andra ordningsvakter. Han leder och fördelar arbetet, men har inget arbetsgivaransvar.

Han har en tatuering bakom sitt öra som han har haft sedan innan han började arbeta för Rapid Säkerhet AB. Den har inte någon religiös betydelse för honom. Han informerades om neutralitetspolicyn någon gång i november 2021. Han ombads av Sebastian Egenian att täcka tatueringen, vilket han därefter har gjort efter bästa förmåga med tejp eller plåster. Han känner inte till att någon arbetsgivarföreträdare ska ha känt till tatueringen före november 2021.

### **Sebastian Egenian**

Han har arbetat på Rapid Säkerhet AB sedan år 2013. Han arbetar i dag som bevakningschef inom bolaget.

Neutralitetspolicyn utgör formalia i samband med ingåendet av anställningen och det är i samband med att någon anställs och dess inledande utbildningar som information ges om policyn och om vikten av neutralitet i uniformsyrken. Därutöver behandlas policyn på arbetsplatsträffar. Samtliga policys är publicerade på intranätet. Informationen till de anställda kan ha påverkats under en period år 2019/2020 när HR-avdelningen inte var intakt och då arbetsplatsträffar inte hölls som vanligt på grund av pandemin. Policyn har dock alltid tillämpats.

När han fick kunskap om Levi Lejnells korstatuering ringde han denne. Levi Lejnell uppgav att denne inte hade någon stötande eller religiöst laddad tatuering. Kort därpå fick han dock se en bild på Levi Lejnell där det syntes att denne hade ett upp-och-nedvänt kors tatuerat. Han kontaktade då Levi Lejnell skyndsamt och gav information om att denne behövde täcka tatueringen. I samband med målet vid tingsrätten uppdagades att även en annan anställd, Winzton Franzén, hade en tatuering som kunde vara religiöst laddad. I samtal med Winzton Franzén uppgav denne dock att tatueringen doldes av en klocka med bred länk som han alltid bar. Han fick uppfattningen att Winzton Franzén kände till policyn. Han förklarade för Winzton Franzén att tatueringen alltid måste vara dold när han tjänstgör.

Det har hänt att han har fått påpeka för andra anställda att man inte får ha synliga

religiösa och filosofiska symboler, t.ex. för en person som bar en Torshammare runt halsen och en annan person som hade en tatuering som föreställde Alis svärd. Han har på intervjuer med arbetssökanden som bär slöja förklarat innebörden av bolagets neutralitetspolicy.

### **Sofia Wikman**

Hon arbetar som universitetslektor och docent i kriminologi vid Högskolan i Gävle. Hon har forskat om hot och våld i arbetslivet sedan år 2006.

Transportsektorn är en utsatt sektor. Trygghetsvärdarnas arbete har dock en annan karaktär än vissa andra yrken som arbetar inom samma miljö. De har inte samma befogenheter som t.ex. ordningsvakter och väktare. Även om riskerna för trygghetsvärdarna är lägre, arbetar de i samma utsatta miljö.

En arbetsgivares riskbedömning bör utgå från t.ex. incidentrapporter, flöden och det dagliga arbetet med avstamp i de händelser som faktiskt äger rum. En omvärldsanalys kan i detta arbete vara viktigt att ha med sig, men är inte lika viktig för personalens dagliga arbete.

Inom forskningen saknas stöd för bedömningen att bärandet av slöja skulle medföra särskilda risker. Polis och militär arbetar med att skapa grupper med mångfald och rekryterar människor med olika egenskaper och karaktäristika, detta bl.a. för att bli bättre på att förutse vissa risker. Personer som är ute efter att bråka söker ofta svepskäl för att göra det och ideologiska övertygelser spelar mindre roll. Bärandet av t.ex. slöja kan också vara trygghetsskapande i olika situationer. Forskning visar också att kvinnor generellt är mindre utsatta för hot och våld än män.

Vad avser den typ av neutralitetspolicy som är aktuell i målet kan hon förstå tanken bakom den, men hon anser att en sådan policy är auktoritär, kortsiktig och kontraproduktiv. Det är arbetsgivaren och organisationen som måste hantera riskerna för hot och våld. Även i förhållande till arbetsmiljölagstiftningen blir

neutralitetspolicyn fel. Hon skulle inte rekommendera att man utesluter en viss typ av person eller någon person med viss karaktäristika, utan man får i stället anpassa organisationen och sina team.

## SKÅLEN FÖR TINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

### Utgångspunkter för tingsrättens bedömning

Det är i målet ostridigt att anledningen till att Sumeya Seifedin inte längre arbetar som trygghetsvärd för Rapid Säkerhet AB, och att hon inte har gjort det sedan juli 2020, är att hon har önskat bära slöja på arbetstid. Rapid Säkerhet AB har uppgett att det skulle strida mot bolagets neutralitetspolicy. 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 Sumeya Seifedin är neutralitetspolicyn diskriminerande och har inte tillämpats konsekvent.

Tingsrätten har att pröva om Sumeya Seifedin utsatts för direkt eller indirekt diskriminering av Rapid Säkerhet AB och

- om Rapid Säkerhet AB ska betala 23 700 kr till Sumeya Seifedin i diskrimineringsersättning,
- om det finns förutsättningar att förklara att neutralitetspolicyn ska sakna verkan, och
- om avslutandet av Sumeya Seifedins tjänst hos Rapid Säkerhet AB utgjort en diskriminerande uppsägning eller annan sådan rättshandling som ska förklaras ogiltig.

### Den rättsliga regleringen

Diskrimineringslagstiftning är ett rättsområde som tar sin utgångspunkt i fri- och rättigheter samt medlemsländers skyldighet att implementera EU-rätt. I svensk rätt återfinns bestämmelser om diskriminering bl.a. i diskrimineringslagen. Vid tillämpningen av svensk lag såsom diskrimineringslagen ska svensk domstol

säkerställa genomslaget av det rättighetsskydd som följer av Europakonventionen, EUrätten och regeringsformen.

Enligt 2 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen får en arbetsgivare inte diskriminera den som är arbetstagare. Med diskriminering i lagens mening avses bl.a. direkt och indirekt diskriminering. Enligt 1 kap. 4 § p. 1 avses med direkt diskriminering att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med – så vitt nu är av betydelse – religion och annan trosuppfattning samt kön. Enligt 1 kap. 4 § p. 2 avses med indirekt diskriminering att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan vara missgynnande. Indirekt diskriminering föreligger dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Med ett berättigat syfte avses sådana viktiga och objektivt sett godtagbara syften som i sig är värda att skydda och är tillräckligt viktiga för att motivera att de ges företräde framför principen om icke-diskriminering (se prop. 2007/08:95 s. 491).

Av 5 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen följer att den som bryter mot förbudet mot diskriminering ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Om någon diskrimineras genom uppsägning av ett avtal eller genom en annan sådan rättshandling, ska rättshandlingen förklaras ogiltig om den som diskriminerats begär det (andra stycket). Om någon diskrimineras genom en ordningsregel eller liknande intern bestämmelse på arbetsplatsen ska bestämmelsen jämkas eller förklaras sakna verkan om den som diskriminerats begär det (tredje stycket).

Om den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad, är det enligt 6 kap. 3 § diskrimineringslagen svaranden som ska visa att diskriminering inte har förekommit. Det är alltså upp till Sumeya Seifedin att visa omständigheter som ger anledning att

anta att hon har blivit diskriminerad. Om Sumeya Seifedin uppfyller den bevisbördan är det upp till Rapid Säkerhet AB att visa att diskriminering inte har förekommit.

*Tidigare avgöranden gällande arbetsgivares användning av en neutralitetspolicy*

Europadomstolen och EU-domstolen har vid flera tillfällen särskilt kommit att beröra frågan om förutsättningarna för en arbetsgivares användning av en neutralitetspolicy (vad avser Europadomstolen se t.ex. Eweida and Others v. the United Kingdom, nos. 48420/10 and 3 others, ECHR 2013).

EU-domstolen uttalade i dom av den 14 mars 2017 (G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203) att riktlinjer som innebar att det var förbjudet för arbetstagare att på arbetsplatsen bära synliga symboler för deras politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser, och att utföra varje form av ritual som hänförde sig till dessa övertygelser, inte var direkt diskriminerande. Däremot kunde de vara indirekt diskriminerande om de i praktiken ledde till att personer med viss religion eller vissa övertygelser missgynnades, om de inte var objektivt motiverade av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå målet inte var lämpliga och nödvändiga. EU-domstolen konstaterade att en vilja att uppvisa neutralitet i förbindelser med offentliga och privata kunder är ett berättigat mål som skyddas av näringsfriheten. För att inte vara diskriminerande måste en neutralitetspolicy dock tillämpas på ett konsekvent och systematiskt sätt samt vara begränsad till vad som är strängt nödvändigt, i det fallet genom att riktlinjerna uteslutande omfattade arbetstagare med kundkontakter.

I dom av den 15 juli 2021 (WABE, förenade målen C-804/18 och C-341/19, EU:C:2021:594) uttalade EU-domstolen igen att riktlinjer av nu aktuellt slag inte utgör direkt diskriminering under förutsättning att de tillämpas generellt och utan åtskillnad, men att de kan utgöra indirekt diskriminering. Vidare uttalade domstolen att enbart en arbetsgivares vilja att bedriva en neutralitetspolicy inte är tillräcklig utan att arbetsgivaren måste ha ett verkligt behov av en sådan, vilket det ankommer på arbetsgivaren att visa. För att fastställa huruvida det föreligger en objektiv motivering och följaktligen ett verkligt behov hos arbetsgivaren kan t.ex. kunders och användares



rättigheter och berättigade förväntningar samt de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren skulle drabbas av i avsaknad av en sådan policy beaktas. Därutöver uttalade EU-domstolen på nytt att en neutralitetspolicy måste tillämpas konsekvent och systematiskt och att riktlinjer måste vara begränsade till vad som är strängt nödvändigt med hänsyn till den verkliga omfattningen av och det verkliga allvaret i de ofördelaktiga konsekvenser som arbetsgivaren försöker undvika genom sådana riktlinjer.

### **Har Sumeya Seifedin utsatts för direkt diskriminering?**

Sumeya Seifedin har i första hand gjort gällande att hon har utsatts för direkt diskriminering genom att hon utestängts från arbetet samt genom att hennes anställningsavtal sagts upp på grund av att hon är en muslimsk kvinna som bär slöja. Rapid Säkerhet AB har motsatt sig att så är fallet.

När det gäller Sumeya Seifedins påstående om att neutralitetspolicyn saknar lagstöd konstaterar tingsrätten inledningsvis att en arbetsgivare inom ramen för sin arbetsledningsrätt ensidigt kan fatta beslut som rör arbetstagarens prestationer och skyldigheter i anställningen. Arbetsledningsrätten erkänns som en utfyllande rättsregel vilken ger arbetsgivaren kompetens att utfärda förhållningsregler för arbetstagaren. Det är tingsrättens uppfattning att en arbetsgivare inom ramen för denna rätt ensidigt kan utfärda såväl gynnande som betungande generella ordningsregler och policys, förutsatt att rätten inte utövas i strid med lag (jfr AD 2017 nr 23). Tingsrätten kan konstatera att en arbetsgivares lagliga möjlighet att i och för sig använda neutralitetspolicys inte heller har ifrågasatts av EU-domstolen eller av DO (se DO:s tillsynsärende GRA 2017/76 avseende Scandinavian Airlines System).

Tingsrätten delar Sumeya Seifedins uppfattning att hon inom ramen för direkt diskriminering i och för sig har missgynnats på ett sådant sätt som diskrimineringslagen förutsätter. Därmed övergår 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.

*Är policyns innehåll direkt diskriminerande?*

I de ovan redovisade förhandsavgörandena hade EU-domstolen att ta ställning till policyns med liknande ordalydelse som Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy. Den policy som prövades i C-157/15 rörde en kvinnlig arbetstagare som förbjudits bära muslimsk huvudduk i sitt arbete som receptionist. Enligt policyn var 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”. I C-804/18, som avsåg en förskolepedagog som förbjudits bära muslimsk huvudduk i sitt arbete, hade arbetsgivaren en princip för efterlevnaden av neutralitetspolicyn som innebar att medarbetarna på arbetsplatsen inte fick bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser inför föräldrar, barn och utomstående. I båda dessa fall konstaterade domstolen att policyernas ordalydelser i sig inte var direkt diskriminerande.

Enligt Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy gäller politisk, filosofisk och religiös neutralitet inom bolaget. Vidare anges i policyn att det därför inte är tillåtet att under arbetstid på arbetsplatsen eller utanför arbetsplatsen i möten eller andra kontakter med Rapid Säkerhet AB:s kunder eller andra externa samarbetspartners eller intressenter bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer. Därefter exemplifierar policyn vad dessa symboler kan utgöras av, bl.a. politiska pins och religiösa plagg.

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. Innehållet i policyn skiljer sig alltså inte på avgörande sätt från de policyns EU-domstolen hade att ta ställning till i ovan redovisade avgöranden.

*Har neutralitetspolicyn tillämpats generellt och utan åtskillnad?*

Trots att innehållet i en neutralitetspolicy inte är direkt diskriminerande, kan en sådan policy ändå vara diskriminerande för det fall den inte tillämpas generellt och utan åtskillnad. Sumeya Seifedin har gjort gällande att policyn inte har tillämpats konsekvent, bl.a. mot bakgrund av att hon har sett medarbetare arbeta med kors, att såväl Winzton Franzén som Levi Lejnell under en längre tid fått arbeta med tatueringar synliga och att Alia Aden fått genomföra en större del av bolagets väktarutbildning utan att någon från ledningen reagerade på att hon bar slöja.

Enligt tingsrätten har Rapid Säkerhet AB dock visat att neutralitetspolicyn har tillämpats konsekvent, systematiskt och utan åtskillnad mellan medarbetarna. När det gäller tatueringarna har det i målet inte kommit fram att någon företrädare för Rapid Säkerhet AB skulle ha haft vetskap om tatueringarna men valt att inte agera. Mats B. Adman, Sebastian Egenian, Winzton Franzén och Levi Lejnell har samtliga berättat om de åtgärder som vidtagits från bolagets sida när tatueringarna kommit till dess kännedom. Av förhören med Winzton Franzén och Levi Lejnell har även framgått att de inte har haft någon anledning att tro att Rapid Säkerhet AB kände till tatueringarna innan de uppmärksammades på dessa i samband med det nu aktuella målet.

Vad avser Alia Aden har det kommit fram olika uppgifter om vad som hänt i förhållande till Rapid Säkerhet AB. Utrett är att Alia Aden informerades av bolaget om att hon inte kunde arbeta för dess räkning och att hon inte tillåts bära slöja i arbetet. DO har i sitt ärende avseende Alia Aden och Rapid Säkerhet AB bedömt att det finns motstridiga uppgifter om de kontakter som varit mellan henne och bolaget. Enligt tingsrätten finns även i detta mål oklarheter kring händelseförloppet, men oavsett har det inte kommit fram att neutralitetspolicyn skulle ha tillämpats inkonsekvent i förhållande till Alia Aden.

Av de uppgifter som Sebastian Egenian har lämnat framgår att han när han har sett anställda med synliga symboler har påpekat för dem att dessa symboler inte är tillåtna i arbetet enligt neutralitetspolicyn. Mot den bakgrunden medför Sumeya Seifedins vaga

uppgifter om att kollegor arbetat med kors runt halsen inte någon annan bedömning från tingsrättens sida.

Enligt tingsrätten har alltså inget kommit fram som tyder på att Rapid Säkerhet AB skulle ha agerat på annat sätt mot en arbetstagare som under återopande av andra eller samma skäl som Sumeya Seifedin förklarar att de inte avsåg följa neutralitetspolicyn. Sammanfattningsvis bedömer tingsrätten att varken utformningen eller tillämpningen av neutralitetspolicyn inneburit att Sumeya Seifedin utsatts för direkt diskriminering. Tingsrätten övergår därmed till att pröva om Sumeya Seifedin utsatts för indirekt diskriminering.

#### **Har Sumeya Seifedin utsatts för indirekt diskriminering?**

Sumeya Seifedin har i andra hand gjort gällande att hon har utsatts för indirekt diskriminering genom att hon utestängts från arbetet samt genom att hennes anställningsavtal sagts upp på grund av att hon är en muslimsk kvinna som bär slöja. Rapid Säkerhet AB har motsatt sig även detta påstående.

Den fråga som tingsrätten har att ta ställning till är om någon missgynnats genom policyn, om policyn haft ett berättigat syfte och om de medel som använts för att uppnå syftet varit lämpliga och nödvändiga. Tingsrätten avser att inledningsvis pröva huruvida de av Rapid Säkerhet AB angivna syftena är berättigade och om neutralitetspolicyn utgjort ett lämpligt och nödvändigt medel för att uppnå dessa.

#### *Har neutralitetspolicyn ett berättigat syfte?*

Av de ovan redovisade förhandsavgörandena framgår att såväl en arbetsgivares önskan att uppvisa en neutral bild i förhållande till kunder som dess önskan att undvika sociala konflikter mellan arbetstagare i princip kan utgöra berättigade syften. Även om dessa syften inte i ett inledande skede förts fram i Rapid Säkerhet AB:s samtal med Sumeya Seifedin, saknar tingsrätten anledning att betvivla att även dessa delvis ligger till grund för neutralitetspolicyn.

Det huvudsakliga syftet med policyn, som Rapid Säkerhet AB fört fram både till Sumeya Seifedin 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. Arbetsmiljölagstiftning som ett berättigat syfte har inte direkt prövats inom ramen för den praxis som tingsrätten redogjort för (jfr dock AD 2005 nr 87 angående en arbetsgivares önskan att minska risker för belastningsskador genom att uppställa längdkrav). Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är dock ett reglerat område som ger arbetsgivaren ett långtgående ansvar. Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att förebygga olyckor och ohälsa i arbetet och ålägger arbetsgivaren att vidta åtgärder för att uppnå detta. Ett åsidosättande av ansvaret i arbetsmiljölagen kan ytterst leda till straffrättsliga konsekvenser. Baserat på vad som har kommit fram i målet saknas anledning att betvivla att Rapid Säkerhet AB har sin neutralitetspolicy även i syfte att minska risker för de anställda. I denna mening måste Rapid Säkerhet AB:s neutralitetspolicy anses grundas på sådana mål som i och för sig är tillräckligt skyddsvärda och viktiga för att utgöra berättigade syften.

*Är neutralitetspolicyn lämplig och nödvändig för att uppnå de berättigade syftena?*

I målet är utrett att transportsektorn och den miljö som trygghetsvärdarna arbetar inom är riskfylld. Även om trygghetsvärdar har en annan typ av arbetsuppgifter än ordningsvakter och väktare är inte trygghetsvärdarnas utsatthet väsensskild.

Sumeya Seifedin har framfört att Rapid Säkerhet AB:s riskbedömningar har varit alltför bristfälliga, bl.a. med hänsyn till det underlag som bolaget har baserat dem på. Mats B. Adman och Sebastian Egenian har redogjort för hur bolaget löpande arbetar med riskbedömningar och vilka arbetsgrupper som ansvarar för vilka områden. Sakkunnige Sofia Wikman har ifrågasatt bolagets riskbedömningar och en del av det underlag som enligt Rapid Säkerhet AB legat till grund för dessa, såsom omvärldsanalyser. Enligt tingsrätten är dock det som Rapid Säkerhet AB har lagt fram om bolagets riskbedömningar och sättet de genomförs på tillräckligt för att i detta sammanhang visa att de inte är godtyckliga eller bristfälliga. Enligt tingsrätten finns det inte heller någon direkt motsättning mellan vad Sofia Wikman har anfört om att

risker generellt kan minska genom att personal tillåts bära slöja och vad Rapid Säkerhet AB uppgett om att det i vissa situationer finns en risk för ökat hot och våld i samband med t.ex. manifestationer och demonstrationer eller vid ett enskilt möte med någon i kollektivtrafiken. Sumeya Seifedin har anfört att hon aldrig har känt sig hotad under sitt arbete hos Rapid Säkerhet AB eller hos sin nya arbetsgivare och lyft fram att andra säkerhetsbolag tillåter att personal arbetar med slöja. En arbetstagares personliga upplevelse kan dock inte ensam styra den riskbedömning som arbetsgivaren måste göra. Den omständigheten att andra bolag med snarlika uppdrag gör en annan riskbedömning motsäger inte heller i sig att neutralitetspolicyn är lämplig eller nödvändig i den mening som avses i diskrimineringslagen (jfr AD 2017 nr 65). Vid en sammantagen bedömning av det nu anförda anser tingsrätten att Rapid Säkerhet AB har visat att det kan finnas situationer i en trygghetsvärds arbete där bärandet av en slöja skulle kunna medföra en ökad risk för våld och hot.

En omständighet som därtill måste tas i beaktande i sammanhanget är de begränsningar som finns för Rapid Säkerhet AB att i praktiken leda och styra trygghetsvärdarnas arbete. Det är i målet ostridigt att SL löpande bestämmer var i kollektivtrafiken trygghetsvärdarna ska arbeta och att förändringar i schemat kan ske med kort framförhållning. Varje trygghetsvärd måste således vara beredd att arbeta varhelst de placeras av SL inom ramen för Rapid Säkerhet AB:s uppdrag för SL i kollektivtrafiken. Rapid Säkerhet AB har inte möjlighet att avgöra vilken patrull som är mest lämplig för ett visst uppdrag. Därmed kan inte heller bolaget minska risker för hot och våld genom fördelning av arbetsuppgifter mellan trygghetsvärdarna. Vidare har framgått att Rapid Säkerhet AB också på andra sätt än genom neutralitetspolicyn arbetar med åtgärder för att minska risker, t.ex. genom utbildning i att bemöta konfrontativa resenärer. Enligt tingsrätten är dock inte klarlagt att detta arbete på egen hand kan undanröja de risker som trygghetsvärdarna utsätts för i arbetet och att mer ingripande åtgärder därmed är onödiga.

När det gäller de två andra syften som Rapid Säkerhet AB har hänvisat till är policyns lämplighet och nödvändighet mer svårbedömd. Tingsrätten betvivlar inte att Rapid

Säkerhet AB i och för sig har ett intresse av att framstå som neutral samt att en del av denna önskan delvis också går in i arbetet med att minska risk för hot och våld. I förhållande till uppvisad neutralitet vad gäller kunder och kunders kunder – dvs. som en del av bolagets näringsfrihet – har dock inget annat kommit fram än att kunden SL inte uppställer krav på förbud mot de symboler som omfattas av policyn. Att SL:s kunder, dvs. de som rör sig i tunnelbanan, skulle ha berättigade förväntningar på att inte ta del av sådana symboler har inte heller utvecklats av Rapid Säkerhet AB. Vad avser sociala konflikter mellan anställda har detta anförts av bolaget först vid huvudförhandlingen och tingsrätten anser det inte visat att neutralitetspolicyn skulle vara lämplig eller strängt nödvändig i förhållande till målet att undvika sådana.

Tingsrättens sammanlagda bedömning är att Rapid Säkerhet AB, utifrån i vart fall sitt arbetsmiljöansvar, har visat att bolaget har haft ett berättigat syfte med sin neutralitetspolicy. Vidare har Rapid Säkerhet AB visat att medlen varit lämpliga och nödvändiga sett till hur arbetet för personalen är upplagt samt den ökade risk för hot och våld som trygghetsvärdarnas arbetsmiljö kan medföra. Rapid Säkerhet AB har således visat att bolaget har haft ett verkligt behov av policyn och att bolaget utan denna skulle drabbas av ofördelaktiga konsekvenser. Detta innebär att tingsrätten anser att Sumeya Seifedin inte heller har utsatts för indirekt diskriminering och att hon därmed inte har rätt till diskrimineringsersättning. Mot denna bakgrund finns det inte anledning att pröva huruvida policyn kan komma att särskilt missgynna muslimska kvinnor som bär slöja.

#### **Ska neutralitetspolicyn förklaras sakna verkan?**

Sumeya Seifedin har gjort gällande att hon har diskriminerats genom neutralitetspolicyn och att tingsrätten därför ska förklara att policyn ska sakna verkan enligt 5 kap. 3 § tredje stycket diskrimineringslagen. Bestämmelsen omfattar i och för sig sådana ensidigt utfärdade policys som neutralitetspolicyn utgör. Eftersom tingsrätten bedömt att Sumeya Seifedin varken utsatts för direkt eller indirekt diskriminering genom neutralitetspolicyn saknas dock förutsättningar att förklara att denna ska sakna verkan.

**Ska uppsägningen av Sumeya Sefidins anställningsavtal förklaras ogiltig?**

Slutligen har Sumeya Seifedin gjort gällande att hon diskriminerats genom uppsägningen av hennes avtal och begärt att tingsrätten ska ogiltigförklara denna enligt 5 kap. 3 § andra stycket diskrimineringslagen. Så som tingsrätten förstått Sumeya Seifedins talan är det bolagets förbud enligt neutralitetspolicyn att bära slöja i arbetet som görs gällande som grund för att avslutandet av hennes anställning har varit diskriminerande. Eftersom tingsrätten bedömt att Sumeya Seifedin varken utsatts för direkt eller indirekt diskriminering genom neutralitetspolicyn saknas skäl att pröva om avslutandet av hennes anställning i sig varit diskriminerande. Därmed saknas också skäl att pröva Rapid Säkerhet AB:s invändning om att det administrativa avslutet varken har utgjort en uppsägning eller en annan sådan rättshandling.

**Rättegångskostnader**

Rapid Säkerhet AB har vunnit målet och Sumeya Seifedin har i den situationen medgett att betala det av motparten yrkade beloppet avseende rättegångskostnader. Hon ska därför ersätta Rapid Säkerhet AB:s rättegångskostnader i enlighet med yrkandet.

**HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga 2 (TR-04)**

Domen får överklagas till Arbetsdomstolen senast den 19 april 2022.

Evelina Säfwe



SOLNA TINGSRÄTT

Ink. 2021-02-25

Akt FT 1945-21

Aktbil. 2

**rapid** innovativ trygghet och säkerhetSOLNA TINGSRÄTT  
Avdelning 3INKOM: 2021-02-25  
MÅLNR: FT 1945-21  
AKTBIL: 2

## Neutralitetspolicy avseende politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer

På Rapid Säkerhet AB gäller politisk, filosofisk och religiös neutralitet.

På Rapid Säkerhet AB är det därför inte tillåtet att under arbetstid på arbetsplatsen eller utanför arbetsplatsen i möten eller andra kontakter med Rapid Säkerhet AB:s kunder eller andra externa samarbetspartners eller intressenter att

- bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler och manifestationer.

Förbudet avser alla synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler oavsett politisk eller filosofisk inriktning eller religiös åskådning och trosuppfattning. Förbudet avser till exempel en politisk pin i form av t ex ett V, en ros eller ett M. Det avser också till exempel religiösa plagg som en kippa, en burka, en niqab, en turban, ett kors, en huvudduk eller ett klädesplagg med ett politiskt, filosofiskt eller religiöst budskap eller med en politisk, filosofisk eller religiös symbol. Vad avser religiösa manifestationer avses t ex en vägran att hälsa genom att ta någon i hand.

Denna policy avser samtliga anställda utan åtskillnad.

Ett brott mot denna policy innebär att arbetsrättsliga åtgärder kan komma att vidtagas och ytterst kan anställningen tas under omprövning.



## Hur man överklagar

Dom i arbetsvist, tingsrätt

TR-04 (AD)

Vill du att domen ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

### Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Ditt överklagande ska ha kommit in till domstolen inom 3 veckor från domens datum. Sista datum för överklagande finns på sista sidan i domen.

### Överklaga efter att motparten överklagat

Om ena parten har överklagat i rätt tid, har den andra parten också rätt att överklaga även om tiden har gått ut. Det kallas att anslutningsöverklaga.

En part kan anslutningsöverklaga inom en extra vecka från det att överklagandet har gått ut. Ett anslutningsöverklagande måste alltså komma in inom 4 veckor från domens datum.

Ett anslutningsöverklagande upphör att gälla om det första överklagandet dras tillbaka eller av något annat skäl inte går vidare.

### Så här gör du

1. Skriv tingsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att domen ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att Arbetsdomstolen ska ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.

Vill du ha nya förhör med någon som redan förhörts eller en ny syn (till exempel besök på en plats), ska du berätta det och förklara varför.

4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.

5. Skriv under överklagandet själv eller låt ditt ombud göra det.
6. Skicka eller lämna in överklagandet till tingsrätten. Du hittar adressen i domen.

### Vad händer sedan?

Tingsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att domen gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar tingsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till Arbetsdomstolen.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning, kan även Arbetsdomstolen skicka brev på detta sätt.

## Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

När överklagandet kommer in till Arbetsdomstolen tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Arbetsdomstolen ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att tingsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om tingsrätten har dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller den överklagade domen. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

### Vill du veta mer?

Ta kontakt med tingsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer finns på första sidan i domen.

Mer information finns på [www.domstol.se](http://www.domstol.se).