

Arbetsdomstolen
Box 2018
103 11 STOCKHOLM

Ansökan om stämning

Kärande: Diskrimineringsombudsmannen
Box 4057
169 04 Solna

Företrädd av: Enhetschefen Karin Ahlstrand Oxhamre och
processföraren Sandra Danowsky
Adress som ovan
E-post: karin.ahlstrand-oxhamre@do.se,
sandra.danowsky@do.se
Telefon: 08-120 20 786, 08-120 20 807

Svarande: 1. Flygbolaget
2. Arbetsgivarorganisationen

Saken: Diskrimineringsersättning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) ansöker härmed om stämning mot Flygbolaget. Flygbolaget är medlem i Arbetsgivarorganisationen.

DO för som part talan för A (identitetsuppgifter, se bilaga 1) med stöd av 6 kap. 2 § diskrimineringslagen (DL). A har medgett att DO för hennes talan. A är inte medlem i någon arbetstagarorganisation.

DO begär att A:s identitet inte röjs av domstolen, se 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen. DO:s bedömning är att A och/eller hennes familj kommer att lida betydande men om hennes identitet röjs.

Det uniformsreglemente som tvisten handlar om finns bilagt stämningsansökan (bilaga 3).

Yrkanden

DO begär att Flygbolaget ska betala 150 000 kronor i diskrimineringsersättning till A. På beloppet begärs ränta enligt 6 §

räntelagen från dagen för delgivning av stämning till dess full betalning sker.

DO begär också ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Sammanfattning av grunderna för talan

Flygbolagets uniformsreglemente förbjuder bärande av religiösa symboler under tjänstgöring, vilket bland annat innefattar att bära slöja som en del av uniformen.

Flygbolagets uniformsreglemente innebär en sämre behandling av A och andra muslimska kvinnor jämfört med hur andra behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation eftersom uniformsreglementet hindrar A från att utöva sin religion och behålla sin anställning.

Under alla omständigheter missgynnar Flygbolagets uniformsreglemente särskilt muslimska kvinnor, som bär slöja av religiösa skäl. Uniformsreglementet är varken lämpligt eller nödvändigt för att uppnå ett objektivet motiverat berättigat syfte.

Flygbolaget har därför utsatt A för diskriminering i strid med 1 kap. 4 § 1 alternativt 2 och 2 kap. 1 § 4 DL. Flygbolaget ska i enlighet med 5 kap. 1 § DL betala diskrimineringsersättning till A med begärt belopp.

Omständigheter

Bakgrund

Under våren 2023 ingick Flygbolaget ett avtal med Bemanningsföretaget, enligt vilket Bemanningsföretaget åt Flygbolaget skulle tillhandahålla markpersonal som skulle arbeta med Flygbolagets passagerarservice på flygplatsen.

Enligt avtalet skulle Bemanningsföretaget sköta hela rekryteringsförfarandet, vilket bland annat innebar att utföra en bakgrundskontroll enligt Transportstyrelsens föreskrifter. Flygbolaget var endast involverat i urvalet av slutkandidater. De personer som klarade Bemanningsföretagets och Flygbolagets urval skulle anställas av Bemanningsföretaget och därefter genomgå en betald utbildning om två till tre veckor, inkluderande såväl teoretiska som praktiska moment.

A är en ung muslimsk kvinna, som sedan 15-års åldern bär slöja av religiösa skäl. Hennes familj kommer ursprungligen från Syrien och hon har växt upp i Grekland och Älmhult. Slöjan hon bär är en så kallad hijab och täcker

hennes hår, öron och hals. Hon bor sedan två år tillbaka i Stockholm där hon studerar medicinteknik på Kungliga Tekniska Högskolan (KTH).

Våren 2023 letade A efter ett arbete som hon kunde kombinera med studierna på KTH. A svarade på en annons där Bemanningsföretaget sökte personal för uthyrning till Flygbolaget. Hon skickade in sitt cv och ett personligt brev, varpå hon kallades till en telefonintervju med företrädare för Bemanningsföretaget. Hon kontaktades därefter av Flygbolaget för ytterligare en intervju, som hölls digitalt med videosamtal. Därefter kallades hon till en längre fysisk intervju med Bemanningsföretagets VD. Intervjun hölls för att säkerställa att A klarade Transportstyrelsens säkerhetsgranskning. A bar slöja under såväl den digitala som den fysiska intervjun. Hon fick då inga frågor om sin slöja. Det var inte heller någon som påpekade att slöjan skulle kunna innebära ett problem för henne att utföra det arbete hon sökte.

Den 28 augusti 2023 påbörjade A sin utbildning hos Flygbolaget. Utbildningens första del bedrevs i klassrum och leddes av en instruktör från Flygbolaget. I samband med kursstart uppmärksammade instruktören A:s slöja och lyfte frågan med Flygbolagets personalavdelning. Utbildningens andra dag besökte den person som rekryterat A och dennes chef på Bemanningsföretaget utbildningen och bad att få prata med A. Rekryteraren och chefen från Bemanningsföretaget informerade A om att de fått information om Flygbolagets uniformsreglemente och att detta innebar att A inte skulle kunna arbeta med sin slöja. A bad om ett samtal med ansvarig på Flygbolaget. I det samtalet fick A på nytt information om att hon var tvungen att bestämma sig för att antingen arbeta utan slöja eller avsluta anställningen.

För A är det inget alternativ att arbeta utan slöja eftersom det går emot hennes religiösa övertygelse och hon var därför tvungen att avsluta sin anställning.

DO:s tillsynsutredning

Efter att DO mottagit anmälan från A inledde DO en tillsynsutredning. Flygbolaget har förelagts att besvara frågor angående händelsen och ge in det beslutsunderlag som ligger till grund för Flygbolagets uniformsreglemente.

Flygbolaget har gett in uniformsreglementet och sin uppförandekod. I det första yttrandet till DO anförde Flygbolaget i huvudsak följande.

Flygbolaget anser inte att A har diskriminerats eftersom Flygbolaget endast gjort en neutral och konsekvent tillämpning av den neutralitetsprincip som framgår av företagets uniformsreglemente. Neutralitetsprincipen innebär att Flygbolaget inte tillåter någon form av synlig religiös symbol i samband med tjänstgöring i uniform, dvs. vid kundkontakter. Neutralitetsprincipen grundar sig i företagets berättigade önskan att uppvisa en religiös neutralitet för sina kunder. Medarbetare som har kundkontakter ska således inte ge uttryck för sin religiösa uppfattning genom till exempel sin klädsel eller andra synliga symboler. Neutralitetsprincipen omfattar alla typer av religiösa symboler.

Flygbolaget har senare, i ett kompletterande yttrande, sammanfattningsvis angett följande.

Endast plagg och accessoarer som ingår i flygbolagets uniform är tillåtna. Flygbolagets önskan att i angivna hänseenden uppvisa en neutralitet inför sina kunder är i sig berättigad. Flygbolaget anser också att det finns ett värde i det, eftersom Flygbolaget årligen bemöter cirka 1 miljon resenärer med olika bakgrunder.

Flygbolaget har ett behov av att upprätthålla och uppvisa en religiös, politisk och ideologisk neutralitet gentemot sina kunder, detta med hänsyn till kundernas berättigade förväntningar vid köp och utförande av flygresor. Ett förbud för neutralitetspolicyn skulle undergräva Flygbolagets näringsfrihet och ingripa i den fria konkurrensen på den marknad där Flygbolaget verkar. Ett sådant ingripande skulle även medföra en risk för inkomstbortfall.

Neutralitetspolicyn är även ägnad att minska konflikter och spänningar mellan medarbetare men även med kunder, något som är av särskild vikt vid flygtransporter med tanke på luftfartsskyddet och flygsäkerheten.

Flygbolaget har inte kunnat presentera något underlag till grund för uniformsreglementet.

Utveckling av talan

Skyddet mot diskriminering

Det är en grundlagsskyddad mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad.

Att bli utsatt för diskriminering ger konsekvenser för individen, men påverkar också relationen till samhället.

Enligt det så kallade program- och målsättningsstadgandet i 1 kap. 2 § regeringsformen (RF) ska den offentliga makten utövas med respekt för alla människors lika värde. Det allmänna ska dels verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället, dels motverka diskriminering av människor på grund av bland annat etniskt ursprung eller religiös tillhörighet. Vidare stadgas i 2 kap. 12 och 13 § RF att lag eller annan föreskrift inte får innebära att någon medborgare missgynnas med hänsyn till kön, etniskt ursprung, hudfärg, sexuell läggning eller annat liknande förhållande.

Skyddet mot diskriminering konkretiseras i diskrimineringslagen.

Förbudet mot direkt diskriminering

Med direkt diskriminering menas 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 en diskrimineringsgrund (1 kap. 4 § 1 DL).

Med missgynnande avses en handling eller en underlåtenhet som försätter någon i ett sämre läge eller där en behandling kan sägas medföra skada eller nackdel för denne. För att avgöra om ett missgynnande föreligger måste man normalt sett göra en jämförelse med hur någon annan har eller skulle ha behandlats.

Förbudet mot indirekt diskriminering

Med indirekt diskriminering menas att någon negativt särbehandlas genom tillämpning av en bestämmelse som framstår som neutral, men som särskilt missgynnar en grupp personer om missgynnandet har samband med en diskrimineringsgrund (1 kap. 4 § 2 DL).

Förbudet mot indirekt diskriminering är en intresseavvägningsregel där det finns ett utrymme för att väga de negativa effekter som diskrimineringen ger upphov till mot de sakliga skäl som åberopas till stöd för att en olikbehandling är nödvändig för att uppnå ett samhälleligt viktigt intresse, ett så kallat berättigat syfte. Med andra ord behöver det vara fråga om ett viktigt intresse som är objektivt godtagbart.

I förarbetena uttrycks detta på följande sätt (prop. 2007/08:95 s. 491).

Detta syfte ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att motivera att det ges företräde framför principen om icke-diskriminering.

En arbetsgivare kan till exempel uppställa ett krav på god svensk språkbehandling för att komma i fråga för ett visst arbete. Detta är en sådan

neutral regel som särskilt missgynnar arbetssökande som inte har svenska som sitt förstaspråk. Även om regeln ger upphov till diskriminering och uteslutning av sökande, kan den vara berättigad om arbetsgivaren visar att det finns ett verkligt behov av goda kunskaper i svenska för att klara det aktuella arbetet och att det är nödvändigt och lämpligt att uppställa ett sådant krav. (Prop. 2007/08:95 491 f.)

Religionsfriheten

Rätten att inte bli diskriminerad av skäl som har samband med religion har ett nära samband med skyddet för den grundlagsfästa religionsfriheten.

Religionsfriheten är, enligt 2 kap. 1 § första stycket 6 och 12 § första stycket RF, en grundläggande medborgerlig fri- och rättighet som inte kan begränsas och innebär en frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion. Religionsfriheten kommer även till uttryck i artikel 9 i Europakonventionen.

Enligt praxis från Europadomstolen utgör rätten till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet ”en av grundpelarna i ett demokratiskt samhälle” och ”i sin religiösa dimension en av de viktigaste beståndsdelarna som bidrar till att forma identiteten hos de troende och deras syn på livet” och något som bidrar till den ”pluralism – erövrade till ett högt pris under århundraden – som är grundläggande för ett sådant samhället.”¹

Det framgår av EU-domstolens och Europadomstolens fasta rättspraxis att bärande av muslimsk huvudduk är en sådan religiös manifestation som skyddas av rätten att utöva sin religion.

Jämställdhetsperspektivet

Diskrimineringslagen skyddar även mot diskriminerande behandling av skäl som har samband med kön. Skyddet behövs för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Behovet av ett jämställt samhälle har en central ställning i såväl EU-rätten som nationell rätt (se till exempel artikel 8 i EUF, 2 kap. 13 § RF samt 1 kap. 1 § och 2 kap. 2 § DL).

Sveriges och EU:s jämställdhetspolitiska mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett viktigt delmål är ekonomisk jämställdhet och att ”kvinnor och män ska ha samma

¹ Europadomstolens beslut den 15 februari 2001, Dahlab mot Schweiz och Europadomstolens dom (stora kammaren) den 1 juli 2014, S.A.S. mot Frankrike, no. 43835/11.

möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut”.

EU-rätten

Den svenska diskrimineringsrätten bygger på EU-rättslig reglering.

Direktiv 2000/78 fastställer en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder, eller sexuell läggning.² Direktiv 2006/54 genomför principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.³

Som framgår av skäl 11 i direktiv 2000/78 kan diskriminering leda till att målen i EU-fördragen undergrävs. Vad som avses är förverkligandet av en hög sysselsättningsgrad, en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning samt solidaritet.

Det är fråga om en ramlagstiftning som syftar till att upprätthålla en lägsta nivå av likabehandling i arbetslivet, som kan tillämpas i alla medlemsstater. Varje medlemsstat har inom ramen för den skönsmässiga bedömning som ska göras av de nationella domstolen – möjlighet att väga olika intressen mot likabehandlingsprincipen för att på så sätt göra den avvägning som är bäst lämpad för det sammanhang i vilket rättigheterna aktualiseras.⁴ Det bedömningsutrymme som medlemsstaterna ges i detta sammanhang kan liknas vid den bedömningsmarginal som Europadomstolen tillerkänner konventionsstaterna när det gäller möjligheten att begränsa religionsfrihet med hänsyn till viktiga samhällseliga intressen, som är olika för olika nationer.⁵

Det är alltså upp till den nationella domstolen att göra den nödvändiga avvägningen mellan de olika rättigheter i det sammanhang där de

² Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

⁴ EU-domstolens dom (stora avdelningen) den 15 juli 2021, mål C-804/18 och C-341/19, IX mot WABE och MH Müller Handels GmbH mot MJ, EU:C:2021:594, p. 86-89 och EU-domstolens dom (stora avdelningen) den 28 november 2023, mål C-148/22, Commune d'Ans, EU:C:2023:924, p. 33 och 43.

⁵ Se Europadomstolens domar den 10 november 2005 i målet Leyla Sahin mot Turkiet, p. 109 och den 18 mars 2011 i målet Lautsi m.fl. mot Italien, p. 70.

aktualiseras. Det är den nationella domstolens uppgift att tillse att den rätta balansen uppnås i den nationella kontexten.⁶

Särskilt om tidigare avgöranden kring så kallade neutralitetsprinciper

EU-domstolen har prövat tillåtligheten av arbetsgivares neutralitetspolicys vid flera tillfällen. Samtliga mål har hanterat neutralitetspolicys innebärande förbud för arbetstagare att bära synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler eller, ett av målen, iögonfallande och stora politiska, filosofiska eller religiösa symboler. Domstolens praxis kan sammanfattas med att det inte i EU-rättslig mening är direkt diskriminering att ha en intern regel som förbjuder arbetstagarna att bära synliga symboler för sina politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser på arbetsplatsen, under förutsättning att regeln tillämpas generellt och utan åtskillnad och inte endast gäller iögonfallande och stora symboler.⁷

En regel som förbjuder samtliga synliga politiska, filosofiska eller religiösa symboler kan innebära indirekt diskriminering i EU-rättslig mening eftersom den innebär en indirekt särbehandling av kvinnor som bär huvudduk på grund av sin muslimska tro. För att det inte ska vara fråga om indirekt diskriminering ska särbehandlingen objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål måste vara lämpliga och nödvändiga. Vad gäller begreppet berättigat mål och begreppet lämpliga och nödvändiga medel för att genomföra detta mål, framhåller domstolen att dessa begrepp ska tolkas restriktivt.

En arbetsgivares i och för sig berättigade syfte att uppvisa en politisk, filosofisk eller religiös neutralitet är inte nödvändigtvis tillräckligt för att motivera en särbehandling som indirekt grundar sig på religion eller övertygelse. Förutom den proportionalitetsbedömning som ska göras krävs att arbetsgivaren visar att det finns ett verkligt behov av att uppnå syftet.

Liksom ovan anförts hindrar inte EU-rätten att medlemsstaterna fastställer ett starkare skydd i arbetslivet för de grundläggande rättigheterna, så som yttrandefriheten, religionsfriheten och rätten att inte bli diskriminerad.

⁶ EU-domstolens dom (andra avdelningen) den 13 oktober 2022, mål C-344/20, S.C.R.L. (Vêtement à connotation religieuse), EU:C:2022:328, p. 49.

⁷ EU-domstolens dom (stora avdelningen) den 14 mars 2017, mål C-157/15, Samira Achbita och Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding mot G4S Secure Solutions NV, EU:C:2017:203 samt de domar som refererats till i fotnot 4 och 6.

Arbetsdomstolen har i mål AD 2023 nr 71 prövat tillåtligheten av en neutralitetspolicy hos ett säkerhetsbolag. Även i detta fall handlade det om en policy gällande politisk, filosofisk och religiös neutralitet inom bolaget. Arbetsdomstolen fann att bolagets neutralitetspolicy var lämplig och nödvändig för att uppnå ett berättigat syfte.

Diskrimineringsombudsmannen har i ett beslut från 2017 bedömt att en neutralitetspolicy inte innebar en överträdelse av diskrimineringslagen mot bakgrund av EU-domstolens dåvarande praxis på området.⁸ Då aktuella policy avsåg förbud mot synliga religiösa, politiska eller ideologiska symboler.

Diskrimineringen i detta fall

Direkt diskriminering

Genom Flygbolagets tillämpning av sitt uniformsreglemente hindras A från att utöva sin religion och arbeta på Flygbolaget, vilket utgör ett missgynnande.

Reglementet hindrar endast personer – som av religiösa skäl har behov av att bära en religiös symbol – från att arbeta på Flygbolaget. Reglementet är utformat på ett sätt att det endast missgynnar personer med viss religion.

Reglementets utformning ger inte stöd för en vilja att uppnå generell neutralitet på arbetsplatsen då uniformsreglementet endast avser bärandet av religiösa symboler, vilket innebär en allvarligare konsekvens för muslimska kvinnor och vissa andra religiösa utövare. Mot bakgrund av att reglementet i huvudsak innebär en ogynnsam behandling av muslimska kvinnor är det att betrakta som direkt diskriminering.

Indirekt diskriminering

Ett uniformsreglemente som det som är aktuellt i målet missgynnar särskilt gruppen muslimska kvinnor som bär huvudduk av religiösa skäl.

Upprätthållandet av sådant reglemente innebär indirekt diskriminering om arbetsgivaren inte kan visa att regeln är lämplig och nödvändig för att uppnå ett objektivet motiverat berättigat syfte.

Flygbolaget menar att det finns ett behov av att upprätthålla och uppvisa en religiös, politisk och ideologisk neutralitet gentemot kunder, detta med

⁸ Diskrimineringsombudsmannens tillsynsbeslut den 19 december 2017, GRA 2017/76.

hänsyn till kundernas berättigade förväntningar vid köp och utförande av flygresor.

Köp av flygbiljetter sker i huvudsak innan ankomst till en flygplats varför kunders förväntningar av neutralitet vid köp av resor inte kan motivera ett förbud mot religiösa symboler på flygplatsen. Beträffande påståendet om att kunder har en berättigad förväntan att mötas av neutralitet vid utförande av flygresor ifrågasätts detta. Även om så skulle vara fallet är dessa intressen inte sådana att de motiverar ett förbud mot religiösa symboler.

Beträffande övriga av Flygbolaget angivna syften med en neutralitetspolicy är dessa i och för sig berättigade. Flygbolaget har dock inte visat att uniformsreglementet är lämpligt eller nödvändigt för att uppnå dessa syften och inte heller att det fyller ett verkligt behov.

DO gör härvid gällande att neutralitetspolicys innebärandes förbud mot religiösa symboler har sådana negativa effekter för muslimska kvinnors levnadsvillkor att de sällan, om någonsin, bör kunna undgå att utgöra indirekt diskriminering enligt svensk rätt. I den intresseavvägning som ska göras ställs jämställdhet på arbetsmarknaden och individens religionsfrihet mot motstående intressen hos arbetsgivaren. Vid en sådan avvägning måste jämställdhet och religionsfrihet väga mycket tungt.

Under alla förhållanden är det uniformsreglemente som Flygbolaget tillämpat inte lämpligt och nödvändigt eftersom det endast hindrar bärandet av religiösa symboler. Bärande av diskreta smycken med politiska, ideologiska eller filosofiska symboler hindras inte. EU-domstolen har uttalat att en neutralitetspolicy inom ett företag endast kan upprätthållas på ett effektivt sätt om det inte tillåts några som helst synliga yttringar av politiska, filosofiska eller religiösa övertygelser när de anställda är i kontakt med kunder eller med varandra, eftersom bärandet av en symbol, även om den är liten, äventyrar möjligheten att genom denna åtgärd uppnå det påstådda eftersträfvade målet och därmed föranleder ett ifrågasättande av om neutralitetspolicyn är konsekvent.⁹

Något om ersättnings storlek

Diskrimineringsersättningen bör bestämmas till 150 000 kronor för att kompensera för den kränkning som A erfarit genom diskrimineringen och för att motverka liknande överträdelser.

⁹ EU-domstolens dom (stora avdelningen) den 15 juli 2021, mål C-804/18 och C-341/19, IX mot WABE och MH Müller Handels GmbH mot MJ, EU:C:2021:594.

Bevisning

DO åberopar för närvarande ingen bevisning.

Karin Ahlstrand Oxhamre

Sandra Danowsky

Bilagor

1. Identitetsuppgifter
2. Registreringsbevis
3. Flygbolagets uniformsreglemente