



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I MALMÖ**
Avdelning 1

DOM
2022-03-21
Meddelad i Malmö

Mål nr
1894-21

KLAGANDE

1. Osman Biberic,
2. Thomas Morän,
3. Envera Rozajac,
4. Emil Samnegård,
5. Mats Sjölin,

MOTPART

Trelleborgs kommun

ÖVERKLAGAT BESLUT

Kommunfullmäktige i Trelleborgs kommuns beslut den 15 februari 2021, § 64

SAKEN

Laglighetsprövning enligt kommunallagen (2017:725)

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten upphäver det överklagade beslutet.

BAKGRUND

Kommunfullmäktige i Trelleborgs kommun beslutade den 15 februari 2021, § 64, att anta en motion gällande att Trelleborgs kommun inte ska anställa personer som av religiösa eller kulturella skäl vägrar hälsa på det motsatta könet genom traditionell handhälsning då detta kan upplevas som kränkande och diskriminerande.

YRKANDE OCH INSTÄLLNING

Osman Biberic, Thomas Morän, Envera Rozajac, Emil Samnegård och Mats Sjölin yrkar att beslutet ska upphävas och anför bl.a. följande.

Osman Biberic: I Sverige är religionsfriheten en självklarhet precis som yttrandefriheten, demonstrationsfriheten och andra friheter, detta framgår klart och tydligt i 2 kap. 1 § regeringsformen. Religionsfriheten garanteras även i artikel 9 Europakonventionen. Det finns en prejudicerande dom angående handhälsning (se AD 2018 mål 51) där det framgår att man bryter mot 1 kap. 4 § 2 respektive 2 kap. 1 § diskrimineringslagen om man vägrar anställa någon som inte skakar hand på grund av religiösa skäl. Motionen i sig är otydlig samt dåligt underbyggd. Det framgår inte vad definitionen på en traditionell handhälsning är för något. En klar och tydlig definition bör finnas. 32 § förvaltningslagen ställer krav på motivering om det inte är uppenbart obehövt. I beslutet kan man inte utläsa hur myndigheten resonerat bl.a. kring förvaltningens resonemang att motionen strider mot regeringsformen och Europakonventionen.

Thomas Morän: Beslutet är taget för att det enligt motionen är sed i Sverige att handhälsa och att invandrare med muslimsk religion ska var skyldiga att handhälsa för att få anställning i kommunen. Det överklagade beslutet strider mot den religionsfrihet som gäller enligt svensk grundlag.

Envera Rozajac: Beslutet strider mot grundlagen och mot den grundlags-skyddade religionsfriheten. Att vägra skaka hand med en annan person är inte diskriminerande och kan därmed inte användas som argument av de som förespråkar krav på handskakning. Vi får och kan inte utesluta Europadomstolens praxis i frågan. Ett sådant beslut som Trelleborg antagit öppnar för diskriminering på arbetsmarknaden av personer främst inom den muslimska gruppen som i många fall redan har en tuff situation med att ta sig in på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen har tidigare konstaterat att vägran att ta personer av motsatt kön i hand kan ses som en form av religiös manifestation som skyddas av artikel 9 i Europakonventionen och utifrån det resonemanget bör det inte vara möjligt för arbetsgivare att uppställa absoluta krav på att skaka hand. Det borde vara en självklarhet i ett demokratiskt samhälle att tillåta olika sätt att hälsa på.

Emil Samnegård: Beslutet strider mot religionsfriheten och därmed mot 2 kap. 1, 2 och 19 §§ regeringsformen, art. 9 Europakonventionen och art. 10 Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan). Beslutet är endast riktat mot personer som av religiösa och kulturella skäl inte hälsar genom att ta i hand och strider därmed mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 12 regeringsformen, art. 14 Europakonventionen och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

Mats Sjölin: Beslutet är otydligt formulerat och ger utrymme till olika tolkningar. Beslutet strider mot religionsfriheten och strider därmed mot 2 kap. 1, 2 och 19 §§ regeringsformen, art. 9 Europakonventionen och art. 10 EU-stadgan. Beslutet är endast riktat mot personer som av religiösa och kulturella skäl inte hälsar genom att ta i hand och strider därmed mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 12 regeringsformen, art. 14 Europakonventionen och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

Kommunfullmäktiges beslut innebär inte en absolut skyldighet att handhälsa. Det är enbart om vägran beror på religiösa eller kulturella skäl som hinder för anställning skulle uppstå. Därmed måste den arbetssökande inte bara deklarerat sin inställning till handhälsning utan dessutom motivera anledningen till ett eventuellt ställningstagande att vägra handhälsa på det motsatta könet eftersom det är grunden för ställningstagandet som avgör anställningsbarheten. Detta leder i sin tur till att den arbetssökande tvingas ge till känna sin åskådning i religiöst och/eller kulturellt hänseende vilket på ett uppenbart sätt strider mot 2 kap. 2 § regeringsformen. Om vägran att handhälsa är en del av den enskildes sätt att utöva sin religion omöjliggör detta alltså en anställning. Skulle det inte vara en del av religionsutövandet är det däremot inte ett hinder för anställning.

Beslutet innebär, för det fall det omsätts i ett anställningsförfarande, att de arbetssökande som nekas anställning med grund i beslutet kommer att nekas anställning på grund av sin etniska tillhörighet eller på grund av sin religion. Att grunda ett anställningsbeslut på den arbetssökandes etniska tillhörighet eller religion innebär direkt diskriminering i strid med 2 kap. 12 § regeringsformen, art 9 jämte art. 14 Europakonventionen och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen.

Trelleborgs kommun anför bl.a. följande. Kommunledningsförvaltningen har i tjänsteskrivelse inför beslutet i kommunfullmäktige uttalat som förslag till beslut att motionen inte får ställas då den strider mot den grundlagsskyddade religionsfriheten. En majoritet i kommunfullmäktige menar, i enlighet med sitt beslut, att motionen är laglig och att yrkandena om att den ska upphävas avslås.

SKÄLEN FÖR AVGÖRANDET*Utgångspunkter för prövningen*

Förvaltningsrätten har att pröva överklagandet i den ordning som anges i 13 kap. kommunallagen. Detta innebär dels att endast det överklagade beslutets laglighet och inte dess lämplighet kan prövas, dels att prövningen endast omfattar om beslutet ska upphävas eller inte. I kapitlets 8 § anges på vilka grunder ett kommunalt beslut kan upphävas. Prövningen av om ett sådant beslut ska upphävas får enligt 7 § samma kapitel grundas endast på de omständigheter som klaganden har hänvisat till före överklagandetidens utgång.

Enligt 13 kap. 8 § kommunallagen ska ett kommunalt beslut upphävas om

1. det inte har kommit till på lagligt sätt,
2. beslutet rör något som inte är en angelägenhet för kommunen,
3. det organ som har fattat beslutet inte har haft rätt att göra det, eller
4. beslutet annars strider mot lag eller annan författning.

Strider beslutet mot 32 § förvaltningslagen

I 32 § förvaltningslagen (2017:900) anges bl.a. att ett beslut som kan antas påverka någons situation på ett inte obetydligt sätt ska innehålla en klargörande motivering, om det inte är uppenbart obehövt.

I 2 § förvaltningslagen anges att vid handläggning av sådana ärenden hos myndigheter i kommuner där besluten kan laglighetsprövas genom att överklagas enligt 13 kap. kommunallagen tillämpas inte 9 § andra stycket, 10-12, 16-20 och 23-49 §§. Det som de klagande anfört att kommunen inte följt bestämmelserna i 32 § förvaltningslagen avseende krav på motivering medför

följaktligen inte att de överklagade beslutet ska upphävas såsom stridande mot förvaltningslagen.

Strider beslutet mot regeringsformen, Europakonventionen och diskrimineringslagen

I 2 kap. 1 § första stycket punkt 6 regeringsformen (1974:152) anges att var och en gentemot det allmänna är tillförsäkrad religionsfrihet, dvs. frihet att ensam eller tillsammans med andra utöva sin religion.

Europakonventionen är inkorporerade i svensk lag genom lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande skyldigheterna.

I artikel 9 i Europakonventionen anges i första punkten att var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet; denna rätt innefattar frihet att byta religion eller tro och frihet att ensam eller i gemenskap med andra, offentligt eller enskilt, utöva sin religion eller tro genom gudstjänst, undervisning, sedvänjor och ritualer. I andra punkten anges vidare att friheten att utöva sin religion eller tro endast får underkastas sådana inskränkningar som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till den allmänna säkerheten eller till skydd för allmän ordning, hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

I artikel 14 Europakonventionen gällande förbud mot diskriminering anges följande. Åtnjutandet av de fri- och rättigheter som anges i denna konvention skall säkerställas utan någon åtskillnad såsom på grund av kön, ras, hudfärg, språk, religion, politisk eller annan åskådning, nationellt eller socialt ursprung, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd eller ställning i övrigt.

I 1 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) anges att lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Av 2 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår att en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren bl.a. är arbetstagare eller gör en förfrågan om eller söker arbete.

Förbudet mot diskriminering på grund av religion i diskrimineringslagen genomför EU:s s.k. arbetslivsdirektiv (rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling), som bl.a. förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av religion och övertygelse. Direktivet hänvisar till och ska tolkas mot bakgrund av bl.a. Europakonventionen (se EU-domstolens dom ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204 stycke 30).

Av Europadomstolens praxis framgår att religionsfriheten omfattar trosuppfattningar som har uppnått en viss nivå av övertygelse, seriositet, koherens och betydelse. Religionsfriheten i artikel 9 avser i första hand enskildas tanke- och samvetsfrihet, men den omfattar även enskildas möjlighet att utöva eller ge uttryck för sin religiösa uppfattning.

Arbetsdomstolen har i mål AD 2018 nr 51 funnit att en kvinna blivit utsatt för indirekt diskriminering. Kvinnan gjorde en förfrågan om arbete som tolk. Tolkföretaget avbröt rekryteringsförfarandet sedan kvinna under en anställningsintervju, med hänvisning till sin religion, inte handhälsat på en manlig företrädare för företaget. Arbetsdomstolen konstaterar att kvinnans vägran att ta personer av motsatt kön i hand får anses ha en sådan nära och direkt koppling till en religiös trosuppfattning att det är fråga om en sådan religiös manifestation som skyddas av artikel 9 Europakonventionen.

Förvaltningsrätten konstaterar att det överklagade beslutet innebär att Trelleborgs kommun inte ska anställa personer som vägrar hälsa på det motsatta könet genom att ta i hand om det är föranlett av religiösa eller kulturella skäl. En sådan vägran som har direkt eller nära koppling till en religiös trosuppfattning skyddas av religionsfriheten genom att utgöra en otillåten inskränkning av den rätt att utöva sin religion som var och en är tillförsäkrad enligt regeringsformen och Europakonventionen och som utgör diskriminering enligt rubricerade lagar. Det sagda innebär att det överklagade beslutet strider mot lag och följaktligen ska upphävas enligt bestämmelsen i 13 kap. 8 § kommunallagen.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, för Trelleborgs kommun, se bilaga (FR-03), för kommunmedlem i Trelleborgs kommun, se kungörelse.

Peter Kristiansson

I avgörandet har även de särskilda ledamöterna Jan-Inge Ahlfrid och Thomas Håkansson deltagit. Rätten är enig.

Helén Åkesson har föredragit målet.



Hur man överklagar

FR-03

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

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet. I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För en part som företräder det allmänna (till exempel myndigheter) räknas tiden alltid från den dag domstolen meddelade beslutet.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen när tiden går ut.

Vilken dag går tiden ut?

Sista dagen för överklagande är samma veckodag som tiden börjar räknas. Om du exempelvis fick del av beslutet måndagen den 2 mars går tiden ut måndagen den 23 mars.

Om sista dagen infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårs-afton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

Så här gör du

1. Skriv förvaltningsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att kammarrätten 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.
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. Skicka eller lämna in överklagandet till förvaltningsrätten. Du hittar adressen i beslutet.

Vad händer sedan?

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

Om överklagandet kommit in i tid, skickar förvaltningsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till kammarrätten.

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

Prövningstillstånd i kammarrätten

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

Kammarrätten ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att förvaltningsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om förvaltningsrätten 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 det överklagade beslutet. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med förvaltningsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer hittar du på första sidan i beslutet.

Mer information finns på www.domstol.se.