

**Diarienummer:** TIL 2020/46  
**Handling:** 44  
**Handläggare:** Carl Ekström

X församling  
Adress

## Tillsyn avseende arbetsgivares krav på närvaro vid religiösa ceremonier

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat om X församling (församlingen) har överträtt förbudet mot diskriminering i arbetslivet genom att ställa krav på arbetstagares närvaro vid religiösa ceremonier och genom trakasserier.

### DO:s beslut

DO bedömer att församlingen inte har överträtt förbudet mot diskriminering enligt 2 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567), DL.

### Bakgrund till DO:s beslut att inleda tillsyn

DO har fått uppgifter om att en tidigare anställd i församlingen (A) upplevt att församlingen utsatt henne för diskriminering genom att kräva att hon närvarar vid och deltar i religiösa ceremonier samt i form av trakasserier genom att på olika sätt kränka hennes värdighet.

DO har mot bakgrund av dessa uppgifter inlett tillsyn för att granska om församlingen har överträtt förbudet mot diskriminering.

### Utredningen

Följande är utrett. Den 1 november 2018 påbörjade A en tillsvidareanställning som kyrkomusiker i församlingen. Av A:s arbetsinstruktion framgick att hon tjänstgjorde som organist vid bland annat söndagsgudstjänst två gånger i månaden, vid en veckomässa i månaden och vid en kvällsmässa i månaden. Arbetsinstruktionen ändrades senare till att omfatta bland annat tre kvällsmässor i månaden och ett personalmöte i veckan.

I februari 2020 gav församlingen A en erinran med varning att A riskerade att bli uppsagd eller avskedad om hon upprepade vissa fel som församlingen

ansåg att hon hade begått. De händelser som erinran tog sikte på var att A, enligt församlingen, regelbundet uteblivit från morgonmässor, inte lämnat in arbetsscheman och att hon vid upprepade tillfällen uttryckt sig nedlåtande mot sin arbetsledare. Senare samma månad skickade församlingen en underrättelse till A med uppgift om att församlingen övervägde att säga upp A från hennes anställning. Anställningen avslutades sedan genom en överenskommelse med sista anställningsdag den 16 mars 2020.

Uppgiftslämnaren A och församlingen har härutöver sammanfattningsvis uppgett följande.

### **Uppgiftslämnaren**

Omedelbart efter att hon påbörjat sin anställning blev hon ålagd av dåvarande kyrkoherden att närvara såväl vid gudstjänster vid vilka hon tjänstgjorde, som vid sådana vid vilka hon inte tjänstgjorde samt att på gudstjänsterna vara med om religiösa handlingar tillsammans med kollegor. Det var obligatoriskt för all personal. Hon mistyckte eftersom hon hade sökt ett avlönat arbete och inte en personlig religiös gemenskap. När hon protesterade ställde den dåvarande kyrkoherden närgångna frågor om hennes andliga liv, definierade henne som avvikande och tog upp ämnet med andra präster.

Hon är kristen men ville inte bli befalld att utföra religiösa handlingar. Hon ville ha sin andlighet för sig själv. När hon kontaktade Domkapitlet i Lund fick hon svaret att varje kyrkoherde på egen hand fick avgöra om personalen skulle delta i gudstjänster.

Även de tillfällen då A spelade omfattades av plikten att delta i de religiösa handlingarna. Vid de tillfällena lämnade dock A inte pianot när det var dags för nattvard. Vid anställningstillfället hade det inte sagts något om den obligatoriska närvaron. Under hennes 35 år som organist hade det tidigare aldrig förekommit.

### **Personalmöten**

På arbetsplatsen hölls personalmöten som inleddes med en halvtimme gudstjänst, antingen med eller utan nattvard, följt av själva personalmötet. Gudstjänsten var öppen även för församlingen. Kyrkoherden förväntade sig att de anställda tog nattvarden tillsammans. Efter en tid undantog den nuvarande kyrkoherden henne från tvånget att delta vid de religiösa delarna av de personalmöten som omfattade mässa, det vill säga nattvard, men

tvånget fortsatte mot övriga anställda. Det försatte henne i en underlig situation i förhållande till kollegorna.

### Morgonmässor

Morgonmässor ägde rum en gång i månaden. Hon skulle enligt anställningsavtalet spela vid vartannat sådant tillfälle och förväntades då lyssna på bön, textläsning, predikan och psalmer samt vara närvarande under nattvarden. Det innebar att hon satt i en halvcirkel med de andra anställda och var den enda som nekade att dricka vinet när det bjöds runt. Prästen sade inte uttryckligen att man förväntades ta nattvarden. Det var dock en mycket pressande situation och det var ingen som lät bli i den situationen. Den gång hon inte skulle spela på morgonmässan, gick hon inte dit, eftersom det inte stod i arbetsbeskrivningen. Det var då bråket började.

Med den tidigare kyrkoherden hade A fått lov att utebli från den morgonmessa på vilken hon inte skulle spela. Den nye kyrkoherden accepterade inte det. När A inte reste sig upp då vinet kom till henne, och därigenom signalerade att hon inte ville ta nattvarden, började den nye kyrkoherden berätta för andra präster att han hade en konstig organist som inte tog nattvarden. Det skvallrades om henne inom kyrkan.

### Konferenser

Vidare förekom det samlingar på konferenshotell vilka var fulla med andakter och andra religiösa handlingar där man förväntades medverka. Grupptryycket var stort. Det förekom vid ett tillfälle att hon uttryckligen beordrades delta.

### Kristen meditation

Den nye kyrkoherden införde kristen meditation för de anställda. A kom inte på dessa, eftersom meditationen inte var neutral, utan riktad till Gud och kyrkan. Kyrkoherden var väldigt arg på henne inför hela personalgruppen och krävde att hon skulle förklara varför hon inte kom på meditationen. A förklarade då att hon inte ville göra sådana saker på det sättet. Hon ville gärna göra personalsaker tillsammans med kollegorna, men inte saker som var av religiös karaktär.

### Bibelstudium

Under den tidigare kyrkoherden förekom det också ett bibelstudium där A förväntades besvara frågor av typen: Vad säger detta dig? Vilken synd har du? Hur har du det i ditt hjärta med detta? Hon förväntades öppna sig inför kollegorna gällande dessa andliga saker. Om det hade varit studier av bibeln som haft betydelse för hennes tjänst, hade hon inte haft några invändningar.

## Trakasserier

Kyrkoherden frågade henne: ”Hur känns det när du sitter på gudstjänsten? Är du med i hjärtat?”. Då reagerade A och sade till strängt att han fick sluta att borra i hennes andliga liv. Det fortsatte dock, varpå A sade till på skarpen.

Kyrkoherden kontaktade kyrkorådet och spred lögnen om henne. A kallades till ett möte med kyrkorådets ordförande men fick inte veta i förväg vad mötet skulle handla om. De tryckte ner henne och anklagade henne för dåligt uppförande. De påstod att hon inte respekterade arbetsledaren och att hon inte hade fullgjort sina uppgifter, eftersom hon vid ett tillfälle uteblivit från en morgonmessa. Hon försökte förklara men kyrkoherden och kyrkorådets ordförande gick då ut ur rummet. Till de trakasserier hon utsatts för på grund av sin uttalade åsikt om religiöst tvång får räknas att hon framställdes som en person som bland annat missköter sitt arbete, fuskar med arbetstiden och är illojal. Dessa påståenden gjordes utan någon tidigare kommentar om att något skulle fattas i A:s tjänstgöring och först efter att hon visat att hon inte tänkte underordna sig tvånget.

Efter att det kommit till arbetsgivarens kännedom att A gett in ett klagomål till DO, erbjöd arbetsgivaren att A skulle kunna få gå ut ur lokalen när det förekom religiösa handlingar som hon inte ville delta i, såvida hon inte själv spelade vid dessa tillfällen.

Hon kunde inte jobba kvar under de beskrivna förutsättningarna, utan föreslog att arbetsgivaren skulle ”köpa ut henne”, vilket sedan också skedde.

## Församlingen

Församlingen har inte utsatt A för diskriminering. Hennes beskrivning av händelseförloppet stämmer inte.

Praxis i församlingen och många andra församlingar är att personalen är närvarande vid gudstjänster eller mässor i samband med personalsamlingar inom ramen för sin arbetstid. Vid personalmöten tre gånger per månad inleder man inte med andakt. En gång i månaden är det personalsamling som inleds med mässa. Vid de fyra planeringsdagarna per år firas gudstjänst någon av dagarna inom ramen för personalens arbetstid. Församlingen har två musiker som leder musiken vid personalmötena varannan gång.

Församlingen anser att A inte blivit tvingad eller befalld att utföra religiösa, andliga handlingar. Det ingick i hennes arbetsuppgifter att vara närvarande vid de personalmöten som anordnades, vilket framgick i hennes arbetsbeskrivning. De aktuella inslagen vid personalsamlingarna, i likhet

med alla svenska kyrkans gudstjänster, innebär inte krav på att deltagarna ger uttryck för sin religiösa övertygelse genom trosbekännelse, bön eller deltagande vid nattvard.

Gudstjänsten är församlingens gåva och uppgift och därför är det naturligt att det i samband med personalsamlingar firas gudstjänster. En sådan gudstjänst kan firas med mässa, det vill säga nattvard, och är i sådana fall en öppen gudstjänst för församlingen. Personalsamlingarna kan även inledas med en kortare andakt med läsning, psalmsång och bön. Traditionen att personalsamlingar inleds på detta sätt är nödvändig för församlingens identitet som del av en kyrka. En kyrkomusiker som tar anställning i Svenska kyrkan torde veta att gudstjänster och andakter kan inleda och utgöra del av en personalsamling. Det ligger inom anställningsavtalets ram att kyrkomusikern kan beordras att spela och leda psalmsången vid dessa tillfällen. Det arbetsrättsligt motiverade kravet på närvaro kan därför inte utgöra en särbehandling av en kyrkomusiker.

Det var under våren 2019 stora samarbetssvårigheter mellan A och den dåvarande kyrkoherden. Arbetsgivaren hade vid några tillfällen överläggningar med facket angående A:s önskan att slippa delta i personalmöten där kyrkoherden var arbetsledare. En ny kyrkoherde tillträdde i juli 2019. Under hösten diskuterades hur man skulle se på A:s anställning och hennes syn på Svenska kyrkan.

Av den skriftliga erinran i februari 2020 framgår att A hade agerat i strid med anställningsavtalet. Det framgick att A varit olovligt frånvarande vid de morgonsamlingar som inleddes med en morgonmässa. Någon överenskommelse om att A skulle varit befriad från närvaro fanns inte. Kyrkoherden uppskattar att A uteblev från morgonmässor vid fem tillfällen.

### **Övrig utredning i ärendet**

Församlingen har till DO gett in bland annat annonsen avseende A:s tjänst, anställningsavtalet, överenskommelsen om anställningens avslutande, arbetsinstruktion samt e-postmeddelande från kyrkoherden till A.

### **Rättslig reglering på området**

En arbetsgivare får inte diskriminera en person som är arbetstagare hos arbetsgivaren. Det framgår av 2 kap. 1 § DL.

Med direkt diskriminering avses 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 kön,

könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det framgår av 1 kap. 4 § 1 DL.

Med indirekt diskriminering avses 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 visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det framgår av 1 kap. 4 § 2 DL.

Med trakasserier avses ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det framgår av 1 kap. 4 § 4 DL.

## DO:s bedömning

### Ramen för DO:s bedömning

DO har att ta ställning till om kravet att A skulle närvara vid religiösa ceremonier som inte omfattades av hennes arbetsinstruktion utgör direkt eller indirekt diskriminering samt om A utsatts för trakasserier. Närvaron vid religiösa ceremonier vid vilka A enligt arbetsinstruktionen skulle spela omfattas inte av tillsynen. A:s uppgifter om att hon under den tidigare kyrkoherden förväntades delta i kristen meditation, svara på frågor om sitt andliga liv samt delta i bibelstudier som inte hade relevans för hennes arbetsuppgifter avser omständigheter som ligger förhållandevis långt tillbaka i tiden och omfattas inte av DO:s bedömning. A:s uppgift om att församlingen krävde att hon skulle delta aktivt i religiösa ceremonier genom att utföra religiösa handlingar får inte stöd av den övriga utredningen. Uppgiften om krav på aktivt deltagande omfattas därför inte av DO:s tillsyn.

## **A har inte utsatts för direkt diskriminering**

### **A har missgynnats**

En förutsättning för att direkt diskriminering ska föreligga är att en person missgynnas. Missgynnande är det som typiskt sett för en enskild person är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande. Bedömningen av om ett upplevt obehag utgör ett missgynnande ska göras objektivt. DO bedömer att det obehag som kravet på närvaro vid religiösa ceremonier inneburit för A varit av sådan karaktär att det objektivt sett ska betraktas som ett missgynnande i diskrimineringslagens mening.

### **A har inte behandlats sämre än andra personer i jämförbar situation**

För att ett missgynnande ska utgöra diskriminering måste undersökas hur någon eller några andra personer behandlas, har blivit behandlade eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Endast om jämförelsen visar en avvikelse kan behandlingen bedömas som diskriminering.

I här aktuellt fall ligger det närmast till hands att undersöka om A behandlats annorlunda än övriga kollegor i arbetslaget. Det har inte framgått annat av utredningen än att kravet på närvaro vid de olika religiösa ceremonierna gällde och tillämpades lika för A och hennes kollegor. Det har alltså varit fråga om en likabehandling i detta avseende och församlingen har således inte utsatt A för direkt diskriminering.

DO övergår till att pröva om närvarokravet utgjort indirekt diskriminering genom att i praktiken särskilt missgynna henne på ett sätt som har samband med hennes religion.

## **A har inte utsatts för indirekt diskriminering**

För att avgöra om ett visst krav kan komma att särskilt missgynna en person med viss religion eller annan trosuppfattning måste en jämförelse göras mellan den grupp som personen tillhör och någon annan grupp.

Jämförelsen ska ta sikte på den andel av de som kan respektive inte kan uppfylla kravet i de två grupper som jämförs. Om jämförelsen visar en betydande skillnad i de båda gruppernas möjligheter att typiskt sett uppfylla kravet talar det för att det är fråga om indirekt diskriminering (se prop. 2007/08:95 s. 490 f).

A:s önskan att slippa närvara vid kristna religiösa ceremonier på arbetsplatsen kan inte anses vara en sådan religiös manifestation som motiverar en annan jämförelse än mellan grupperna kristna respektive icke kristna personer på arbetsplatsen (jfr AD 2018 nr 51). Vid en jämförelse mellan dessa grupper står det klart att personerna i den grupp kristna

personer som A tillhör inte särskilt missgynnas av en bestämmelse varigenom de förpliktas att närvara vid religiösa ceremonier på arbetsplatsen. Församlingen har därför inte utsatt A för indirekt diskriminering.

### **Bedömningen är förenlig med Europakonventionen**

DO bedömer att slutsatsen att församlingens närvarokrav inte inneburit att A utsatts för diskriminering enligt diskrimineringslagen är förenlig med A:s rätt till religionsfrihet enligt artikel 9 i Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (jämför Europadomstolens dom den 20 oktober 2020 i målet Perovy mot Ryssland, no. 47429/09, p. 73).

### **A har inte utsatts för trakasserier**

För att utgöra trakasserier i diskrimineringslagens mening förutsätts generellt att det kränkande beteendet riktas direkt mot den berörda personen (prop. 2007/08:95, s. 493). Samtal om A i hennes frånvaro, som församlingen enligt A haft, utgör därför inte trakasserier enligt diskrimineringslagen. DO anser att inte heller de omständigheter i övrigt som A redogjort för och som hon ansett kränka hennes värdighet på ett sätt som har samband med religion är sådana att det varit fråga om trakasserier i diskrimineringslagens mening.

### **Sammanfattning av DO:s bedömning**

DO bedömer att församlingen inte har överträtt förbudet mot diskriminering i 2 kap. 1 § DL, vare sig i form av direkt eller indirekt diskriminering eller trakasserier.

Med denna bedömning avslutar DO ärendet.

Beslut i detta ärende har fattats av Lars Arrhenius efter föredragning av Carl Ekström. I den slutliga handläggningen har även enhetscheferna Adrian Engman och Lars Lindgren, sektionschefen Johanna Fernlund och experten Tarik Qureshi deltagit.

Detta beslut går inte att överklaga. De bedömningar som DO gör i beslut är inte juridiskt bindande och beslutet påverkar inte enskildas möjligheter att själva väcka talan om diskrimineringsersättning i tingsrätt.



Lars Arrhenius  
Diskrimineringsombudsman

En kopia av beslutet skickas till uppgiftslämnaren.