



INTERNATIONELLA HANDELSHÖGSKOLAN
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

Klädkoder

– En studie om regleringen av klädkoder på arbetsplatsen –

Filosofie Kandidatuppsats inom Affärsjuridik (Arbetsrätt)

Författare: Linnea Nömtak Bäck

Handledare: Ulrika Rosander

Framläggningsdatum 2011-05-19

Jönköping maj 2011

Kandidatuppsats i affärsjuridik (arbetsrätt)

Titel:	Klädkoder – En studie om klädkoder på arbetsplatsen
Författare:	Linnea Nömtak Bäck
Handledare:	Ulrika Rosander
Datum:	2011-05-19
Ämnesord	Arbetsrätt, Klädkod, Arbetsledning, Arbetstagare, Arbetsgivare,

Sammanfattning

I dagens samhälle drivs företag i vinstsyfte och arbetstagarna är deras ansikte utåt. Genom att upprätta klädkoder kan företag styra det intryck som kunderna möts av. Syftet med denna uppsats är att utreda och analysera gällande rätt rörande klädkoder på företag. Uppsatsen ska klargöra förekommande juridiska regleringar, vilka krav en arbetsgivare kan ställa på sina arbetstagare beträffande utseende, vilka möjligheter till sanktioner arbetsgivaren har och utreda hur långt en arbetsgivare kan kontrollera de anställdas utseende i de fall då klädkoden kolliderar med religionsfriheten. Med klädkod avses i denna uppsats alla former av krav en arbetsgivare ställer på sina arbetstagare rörande klädval och utseende på arbetstid genom skriftligen fastslagna regler.

Få juridiska regleringar finns och det förekommer en brist på praxis gällande klädkoder. Skyddskläder regleras genom AML och kläder motiverade av hälsoskäl regleras genom föreskrifter från behöriga myndigheter. Klädkoder kan upprättas antingen genom avtal eller genom ensidig arbetsgivarreglering med stöd i arbetsledningsrätten. Arbetsledningsrätten ger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet på arbetsplatsen med begränsning av god sed innebärande att arbetsledningen inte får utövas på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt. Vägran att följa uppsatt klädkod kan utgöra grund för sanktioner mot arbetstagaren och kan leda till uppsägning vid fortsatt misskötsamhet.

Kraven på kläder ska vara proportionerliga mot syftet. Detta innebär att vid intressekonflikter ska en bedömning göras mellan arbetsgivarens skäl för klädkoden och arbetstagarens skäl till att vägra den. Arbetsgivare behöver i utfärdad klädkod ta hänsyn till religionsfrihet. Behovet att skydda människor från ohälsa kan motivera både att en klädkod måste tillämpas striktare och inskränkningar i bärandet av kläder av religiösa skäl.

Bachelor's Thesis in Commercial and Tax Law (Labor law)

Title: Dress codes - A study regarding the regulations concerning dress codes in workplaces

Author: Linnea Nömtak Bäck

Tutor: Ulrika Rosander

Date: 2011-05-19

Subject terms: **Labor law, Dress code, Employer, Employee,**

Abstract

In today's society, employees are the businesses face toward the public. By establishing dress codes, companies can control the customers' impression. The purpose of this thesis is to investigate and analyze the existing regulations regarding dress codes in companies. By doing this, this thesis will clarify the existing legal regulations regarding dress codes, employers' possible demands towards their employees' appearance during work, possible sanctions from the employer and to investigate how far an employer can control the employees' appearance in cases where the dress code interferes with religious views.

Few regulations exist and unfortunately there is a lack of case law regarding dress codes. Protective clothing is regulated by law. Clothing required for reasons of health is governed by regulations issued by authorized authorities. Dress codes can be established by either agreements or unilateral employer regulations under the employers right to manage and distribute work in the work place. This within the limitation of generally accepted principles, meaning the management cannot be practiced in an arbitrary or unduly manner. Refusal to follow the dress code may be grounds for sanctions against the employee and may result in termination in case of continued negligence.

The requirements for clothing during work must be proportional to the purpose. This means that when a conflict of interest arises, an assessment between the employer's interest to keep the dress code and the employee's reasons for refusing it shall be done. Employers need the dress code issued to account for religious views. A need to protect the people from illness, should necessitate the dress code to be orientated toward practical and hygienic reasons, rather than being orientated toward religious beliefs contrary to medical considerations.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
BrB	Brottsbalk (1962:700)
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
Ds.	Departementsskrivelse
EKMR	Europeiska konventionen om skydd av de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
HD	Högsta domstolen
HSL	Hälso- och sjukvårdslag (1982:763)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LivsmF	Livsmedelsförordningen (2008:813)
LOA	Lag (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
SOSFS	Socialstyrelsens författningssamling 2007:19

Innehåll

1	Inledning	2
1.1	Bakgrund.....	2
1.2	Syfte och avgränsning.....	3
1.3	Metod och material.....	3
2	Anställningsförhållandet.....	5
2.1	Inledning.....	5
2.2	Anställningsavtalet	5
2.3	Kollektivavtal	6
2.3.1	Parter, avtalsinnehåll och syfte	6
2.3.2	Bundenhet av kollektivavtalet	7
2.3.3	Fredsplikt.....	8
2.3.4	Dolda klausuler	9
3	Arbetsgivarprerogativet.....	10
3.1	Inledning.....	10
3.2	Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet.....	10
3.3	Ensidig arbetsgivarreglering	12
3.4	Diskriminering.....	13
4	Klädkoder.....	14
4.1	Inledning.....	14
4.2	Skyddskläder.....	14
4.3	Hygienrutiner och arbetskläder i vården.....	15
4.4	Hygienrutiner och arbetskläder vid hantering av mat	17
4.5	Klädkoder i företag	19
4.5.1	Busschauffören som vägrade slips	19
4.5.2	Den Schweiziska banken UBS	20
4.6	Religiös klädnad.....	22
5	Sanktioner för arbetstagaren.....	25
5.1	Inledning.....	25
5.2	Varningar och tillsägelse	25
5.3	Disciplinära åtgärder	26
5.4	Uppsägning av personliga skäl	27
5.5	Omplacering.....	28
5.6	Avsked	29
6	Analys	30
6.1	Vad är juridiskt reglerat?	30
6.2	Vilka krav på kläder kan ställas av arbetsgivaren?.....	31
6.3	Sanktionsmöjligheter	32
6.4	Klädkod kontra religionsfrihet	33
6.5	Slutsats	34
	Källförteckning.....	36

I Inledning

I.1 Bakgrund

Tänk er att ni har bestämt träff med en banktjänsteman beträffande lån vid köp av hus och blir inledd i dennes kontor för att där stöta på en man bärande mjukisbyxor och en trendig t-shirt med hål på alldeles rätt ställen. Vad skulle ert första intryck vara av mannen som ni kommer ingå avtal med och som kommer ha inflytande över hur er framtida ekonomi kommer utformas? I dagens samhälle blir det första intrycket allt mer betydelsefullt, inte bara för privatpersoner utan också för företagen. Det gäller att förmedla rätt intryck till sina potentiella kunder och hur gör företag det bättre än genom sina anställda? Därför gäller det inte bara att anställa personal med goda personliga egenskaper utan även försöka påverka deras klädval och stil om det inte kan anses överensstämja med vad företaget vill representera. Men frågan är, vilka regleringar finns runt detta område, vad kan en arbetsgivare kräva av en arbetstagare och vad kan kontrolleras? Det kan finnas olika skäl till varför en arbetsgivare kräver en viss klädkod. Det kan exempelvis vara på grund av hygien, säkerhet eller att arbetsgivaren genom sina anställda vill förmedla ett seriöst, kunnigt och förtroendeingivande intryck.

I Arbetsmiljölagen (1977:1160) – nedan AML – återfinns regler rörande skyddskläder då lagen är enligt 1 § tänkt att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att användas för att uppnå en god arbetsmiljö. De flesta arbetsplatser har en klädkod, trots detta kan det vara svårt att förutse konsekvenserna om en anställd inte följer de uppsatta reglerna. En intressant aspekt till detta är att i det samhälle vi lever i idag finns människor med vitt skilda bakgrunder, kulturer och etniciteter sida vid sida vilket kan leda till en tvist mellan arbetsgivarens uppsatta krav på klädval hos sina anställda och arbetstagarnas vilja att öppet utöva sin religionsfrihet genom att bära religiösa kläder. Genom att arbetstagaren väljer att bära en religiös huvudbonad kan konflikt uppstå med arbetsgivarens klädkodsregleringar.

Skyddskläder finns reglerade genom lag, resterande klädkoder regleras genom föreskrifter från tillsynsmyndigheter eller på företagen. Då de flesta företag har en klädkod är detta en konstant aktuell fråga. Problematiken är vad en arbetsgivare har möjlighet att kräva av en arbetstagare beträffande klädsel då få regleringar finns inom detta område.

1.2 Syfte och avgränsning

Det övergripande syftet med denna uppsats är att utreda och analysera gällande rätt rörande klädkoder på företag med utgångspunkt i de etablerade juridiska källorna. Som ett led i detta ska uppsatsen klargöra vilka krav en arbetsgivare kan ställa på arbetstagare beträffande klädsel och redogöra för arbetsgivares möjlighet till sanktioner. Likaså ska uppsatsen klargöra i vilken utsträckning en arbetsgivare kan kontrollera en arbetstagares klädsel. En annan viktig fråga är hur långt en arbetsgivare kan kontrollera de anställdas klädval i de fall då klädkoden kolliderar med utövandet av religion och den etablerade religionsfriheten.

Med klädkod avses i denna uppsats alla former av krav en arbetsgivare ställer på sina arbetstagare rörande klädval och utseende på arbetstid genom skriftligen fastslagna regler. Genom denna definition kommer uppsatsen inte behandla situationer då det förekommer en informell klädkod på arbetsplatsen och ej heller beröra allmänt vedertagna klädregleringar. Religiös klädnad definieras i uppsatsen som; plagg som är knutna till specifik religion och som bärs på grund av religiösa skäl, exempelvis slöja och turban.

Denna uppsats kommer beröra klädkoder på privata företag och i offentlig sjukvård. Uppsatsen avgränsas från övriga offentliga arbetsgivare vilket innebär att uniformerade yrken så som militär och polis inte berörs. Uppsägning på grund av arbetsbrist behandlas inte då detta inte kan anses utgöra en sanktion en arbetsgivare praktiskt kan tillämpa vid arbetstagarens underlåtenhet att följa uppsatt klädkod.

1.3 Metod och material

Denna uppsats kommer använda sig av en juridisk metod med studie på de fyra klassiska rättskällorna: lag, förarbeten, praxis och doktrin.¹ Rättskällorna har undersökts och använts i hierarkisk ordning, innebärande ovan nämnda ordning. Lagtext har använts där ämnet reglerats men problematiken med detta ämne är att inte mycket reglerats i lag eller behandlats av praxis. Den praxis som förekommer är mycket viktig i sammanhanget för att uppnå syftet med uppsatsen och utgör stor del, tillsammans med förarbeten och doktrin, den deskriptiva delen av uppsatsen. Doktrin har granskats och utgör källorna till de områden som inte är reglerade på annat sätt. Livsmedelsverket och Socialstyrelsen är

¹ Claes Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argumentation*, s. 37-38.

tillsynsmyndigheter som kommer nämnas i uppsatsen. Socialstyrelsen utfärdar föreskrifter beträffande hygien inom hälso- och sjukvården och Livsmedelsverket utfärdar riktlinjer företag bör följa för att uppnå livsmedelslagstiftningens krav. Därmed görs bedömningen att dessa föreskrifter har rättskällevärde. Likaså har specifika kollektivavtal tagits upp för att exemplifiera och påvisa faktiska situationer.

Med tanke på bristen på rättskällor inom ämnet kommer artiklar att användas då dessa behandlar aktuella diskussioner rörande situationer som uppkommit beträffande klädkoder. För att få ytterligare kunskap beträffande busschaufförsfallet som uppsatsen senare redogör för, gjordes ett telefonsamtal till berörd arbetstagarorganisation. Denna källa används för att tydliggöra varför arbetstagarorganisationen valde att inte ta fallet till domstol.

För att uppnå syftet redogör uppsatsen kortfattat för anställningsavtalet, kollektivavtalets inverkan på anställningsavtalet och arbetsledningsrätten som ger arbetsgivare bestämmanderätt på arbetsplatsen. Dessa områden presenteras kortfattat för att skildra de två olika sätt en klädkod kan regleras på en arbetsplats. Fokus läggs på att exemplifiera klädkoder då dessa skiljer sig märkvärt mellan branscher. Med utgångspunkt ur arbetsgivarens perspektiv är det essentiellt att veta vad denne kan ställa för krav på sina arbetstagare beträffande klädsel och utseende under arbetstid. Genom exemplifieringen ska uppsatsen analysera vad ett brott mot tillhörande klädkod kan komma att ge konsekvensmässigt för arbetstagaren.

2 Anställningsförhållandet

2.1 Inledning

För att förstå situationen då klädkoder uppkommer som fråga behövs initialt en grundläggande förståelse för vad en anställning innebär. Liksom andra avtal grundas anställningsförhållandet i ömsesidiga viljeförklaringar. Parterna behöver inte nödvändigtvis följa avtalslagens schema med anbud och accept eller gemensamt skriva under ett dokument. Avtal kan också grundas i ett faktiskt handlande i vilket man inläser parternas vilja.² Ett skriftligt anställningsavtal är visserligen inget formellt krav men det är önskvärt för bägge parterna på grund av exempelvis skatteskäl och som dokumentation. För att klargöra rättsområdet som blir aktuellt vid behandlingen av frågeställningen kommer därmed detta kapitel klargöra anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Utöver detta så kommer konsekvenser av att gå med i en organisation som undertecknat kollektivavtal att kortfattat analyseras.

2.2 Anställningsavtalet

Ett anställningsavtal ingås mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och är ett avtal om arbetsskyldighet mot ersättning.³ Enligt EU-domstolens praxis ska arbetstagarbegreppet tolkas extensivt och omfatta den som utför arbete för annans räkning, under andra partens ledning och kontroll samt erhålla vederlag.⁴ De kriterier som framkommit för att bedöma huruvida någon är att anse som arbetstagare är färre i EU-rätten än i svensk rätt. Dock ingår de tre huvuddragen i gemenskapsrätten även i de kriterier som framkommit i svensk praxis. En definition på arbetstagare finns inte lagstadgat i Sverige utan sker genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.⁵ Om någon klassificerats som arbetstagare är motparten i avtalsförhållandet arbetsgivare.⁶

Arbetsrättslig reglering är till stor del tvingande. I ett anställningsförhållande är arbetstagar-
ren underordnad arbetsgivaren på så sätt att arbetet utförs efter arbetsgivarens anvisningar

² AD 1988 nr 38.

³ Tore Sigeman, *Arbetsrätten – En översikt*, s. 26.

⁴ 66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121 och C- 413/01 Ninni-Orasche/Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst [2003] ECR I-13187.

⁵ NJA 1949 s. 768, Ds 2002:56, s. 75. respektive Axel Adlercreutz, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, s. 84 .

⁶ SOU:1994:141 s.84-96 och Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer, *Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentarer*, s. 48.

och under dennes kontroll.⁷ För att balansera parterna finns lagstiftning som direkt reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och är regelmässigt tvingande till arbetstägarens förmån.⁸

Enligt 4 § LAS är utgångspunkten att ett anställningsavtal gäller tills vidare men en arbetstagare kan även bli anställd för specifik tid vilket stadgas i 5-6 §§ LAS. Precis som i andra avtalsförhållanden gäller grundprincipen om avtalsfrihet, arbetsgivaren är i teori fri att anställa den person han anser lämplig om den personen samtycker och ingen av parterna kan således tvingas ingå ett avtal.⁹ Dock förekommer i anställningsfriheten en rad inskränkningar, där de högsta ligger i EU-rätten.

Inom EU finns en strävan efter en fungerande arbetsmarknad på europeisk nivå och fri rörlighet för arbetstagare ska säkerställas inom unionen.¹⁰ Den fria rörligheten innebär ett förbud mot all diskriminering, direkt såväl som indirekt diskriminering¹¹, exempelvis på grund av nationalitet beträffande anställningsvillkor som vid själva anställningstillfället. Likaså finns ett skydd mot särbehandling av utländska arbetssökande jämfört med landets egna medborgare vid hjälp med arbetssökande.¹² I Sverige inom den privata sektorn finns ett diskrimineringsförbud fastslaget genom Diskrimineringslagen (2008:567) – nedan DiskL – där en arbetsgivare kan bli skadeståndsskyldig vid lagstridigt agerande. Inom både den privata och offentliga sektorn är diskriminering förbjuden då 2 kap 1 § DiskL inte särskiljer på arbetsgivare.

2.3 Kollektivavtal

2.3.1 Parter, avtalsinnehåll och syfte

Enligt 23 § MBL träffas kollektivavtal mellan en arbetsgivarorganisation eller en arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Avtalet ska vara skriftligt och röra anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

⁷ Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 70 och Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer, *Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentarer*, s. 343-344.

⁸ Bland annat LAS, Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet – nedan MBL – respektive Semesterlag (1977:480).

⁹ Axel Adlercreutz, *Avtalsrätt I*, s.17.

¹⁰ Artikel 45 EUF-fördraget.

¹¹ Artikel 3 Rådets förordning (EEG) nr 1612/68.

¹² Artikel 5 Rådets förordning (EEG) nr 1612/68.

Genom formuleringen i 33 § MBL ställs det krav på att det måste vara en organisation som ingår kollektivavtal och en enskild arbetstagare kan inte ensam stå som part i ett kollektivavtal. Likaså framkommer ett formkrav på avtalet, där syftet är att undanröja meningsskiljaktigheter över avtalets uppkomst och innehåll samt att avtalet är bindande för och ska tillämpas på en ofta stor personkrets.¹³ Med formkrav menas att avtalet ska vara skriftligt så som stadgas i 23 § 2 st MBL. Ursprungligen innehöll kollektivavtalen enbart löner för branschen men innehåller idag en mer omfattande reglering bland annat beträffande arbetstid, uppsägning, skydd för föreningsrätten, förhandlingsordning, bestämmelser om fredsplikt, riktlinjer eller bestämmelser för kläder med mera.¹⁴ Ett sådant exempel på kollektiv reglering av klädkoder går bland annat att återfinna i Bussbranschavtalet som kommer diskuteras närmare under kapitel 4.5.1 busschauffören som vägrade bära slips.

Kollektivavtal kan slutas på olika nivåer, dels på central nivå mellan olika förbund men även på lokal nivå mellan specifika lokala parter. Arbetstagare och arbetsgivare har rättighet genom 2 kap 17 § Regeringsformen (1974:152) och 7-9 §§ MBL att kunna sluta sig samman i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, likaså har de rätt till förhandling enligt 10-17 §§ MBL. Lagen täcker inte upp alla områden som aktualiseras mellan arbetsgivare och arbetstagare och en stor del av lagstiftningen är semidispositiv. Syftet med denna lagstiftningsteknik är att lagbestämmelserna ska kunna kompletteras av branschpassande föreskrifter.¹⁵ Med semidispositiv menas att lagens bestämmelser kan avtalas bort genom kollektivavtal men inte genom individuella anställningsavtal.¹⁶

2.3.2 Bundenhet av kollektivavtalet

De områden som främst regleras genom kollektivavtal är löner och allmänna anställningsvillkor.¹⁷ Vanligen brukar inte avtal en förening ingår verka bindande för dess medlemmar, men beträffande kollektivavtal är även organisationens medlemmar bundna och medlemmarna kan inte undgå bundenhet genom att utträda ur organisationen, vilket stadgas i 26 § MBL. Dock är medlemmens bundenhet till avtalet även beroende på om denne har anställning inom det yrke och inom det geografiska område som kollektivavtalet

¹³ Prop 1975/76:105 s. 372.

¹⁴ Folke Schmidt, Ronnie Eklund, Håkan Göransson, *Facklig Arbetsrätt*, s. 177.

¹⁵ Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 164.

¹⁶ Exempel på detta är 2 § LAS och 4 § MBL.

¹⁷ Lars Hartzell, Tommy Iseskog, *Anställningsavtalet – En handbok*, s. 84.

avser. Från arbetstagsidan förekommer därmed två kriterier för bundenhet, medlemskap i organisationen och dels anställning inom tillämpningsområdet.¹⁸

Enligt 27 § MBL kan arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet inte med giltig verkan träffa överenskommelser eller ingå avtal som avviker från kollektivavtalet. Kollektivavtalet anses ha företräde framför det enskilda avtalet och att kollektivavtalets bestämmelser med en normerande verkan gäller i anställningsavtalet även för oorganiserade arbetstagare vilket stöds i praxis från AD.¹⁹ ”Med normerande verkan” innebär att då vissa förhållanden inte är reglerade i det enskilda anställningsavtalet kommer gällande kollektivavtal att gälla för den oorganiserade arbetstagarens. En oorganiserad arbetstagare är bunden av avtalet men anses inte som part.²⁰

Denna bundenhet innebär att om arbetstagarens arbetstagarorganisation skriver under ett kollektivavtal med en arbetsgivarorganisation eller med arbetsgivaren är arbetstagaren bunden av avtalet och måste följa de eventuella riktlinjer rörande kläder som förekommer. Se vidare kapitel 4.4 Hygienrutiner vid hantering av mat och kapitel 4.5.1 Busschauffören som vägrade slips.

2.3.3 Fredsplikt

En följd av att ett kollektivavtal träder i kraft är, utöver att avtalet är bindande, att parterna genom avtalet har fredsplikt, stadgat i 41-45 §§ MBL. Det betyder att den som är bunden av fredsplikt inte kan vidta stridsåtgärd för att få motparten att ändra avtalet eller träffa ett nytt avtal under förevarande kollektivavtals giltighetstid. AD har uttalat sig att karaktären av kollektivavtalet som fredsdokument är dess ”kanske viktigaste funktion”.²¹ Av 41 § MBL e contrario framgår att avtalsparterna kan vidta stridsåtgärder, så som strejk och lockout, när kollektivavtalet inte gäller eller i frågor som inte är reglerade av kollektivavtalet. En följd av kollektivavtalen är ett innehåll av utförliga regleringar och därav är utrymmet för stridsåtgärder mycket begränsat.²² Detta innebär att om klädkod är reglerat i kollektivavtal kan inte stridsåtgärder tas för att förändra arbetsgivarens krav på kläder. E contrario, är klädkod inte

¹⁸ Axel Adlercreutz, *Avtalsrätt I*, s.146.

¹⁹ AD 1977 nr 49, AD 1978 nr 163 och AD 1991 nr 49.

²⁰ Axel Adlercreutz, *Avtalsrätt I*, s.147.

²¹ AD 1996 nr 147.

²² 41 § MBL, Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer, *Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentarer*, s. 427-428 och Tore Sigeman, *Arbetsrätten – En översikt*, s. 95.

stadgat i kollektivavtalet, kan stridsåtgärder vidtas för att driva igenom arbetstagarorganisationens vilja att förändra eller ta bort specifik klädkods reglering.

2.3.4 Dolda klausuler

För att en fråga ska anses reglerad i kollektivavtal är det inte nödvändigt att frågan uttryckligen angivits i avtalstexten. Utan hinder av formkravet i 23 § MBL förekommer dolda klausuler i kollektivavtal. Med dolda klausuler avses normer eller arbetsrättsliga principer som ansetts allmängiltiga för kollektivavtalets innehåll utan att det framgår av avtalets lydelse. Brott mot dolda klausuler bedöms på samma sätt som övriga kollektivavtalsbrott. Många allmänna rättsprinciper räknas som dolda klausuler så som exempelvis utvecklingen av 29/29-principen²³ in till det som idag kallas arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt, eller hans § 32-befogenheter.²⁴

²³ AD 1929 nr 29.

²⁴ Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 168 och Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer, *Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentarer*, s. 343-344.

3 Arbetsgivarprerogativet

3.1 Inledning

Klädkoder på företag kan regleras på två olika sätt. Utöver att klädkoder implementeras genom avtalsreglering kan regler beträffande klädkoder på en arbetsplats regleras genom arbetsledningsrätten arbetsgivaren har befogenhet att utöva. För att tydligt förklara hur arbetsledningsrätten kan reglera klädkoder på en arbetsplats går detta kapitel genom kopplingen mellan arbetsledning och arbetsskyldighet respektive hur klädkoder regleras med hjälp av beslutanderätten arbetsgivaren innehar. En arbetsgivare är även bunden att motverka diskriminering på arbetsplatsen vilket inte är bortförhandlingsbart. Detta gäller inte enbart på EU-nivå utan även internationellt då det härstammar från en internationell norm som förekommer i formulerandet av dokument såsom FN-stadgan och International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

3.2 Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet

Arbetsledningsrätten är något som antas gälla oavsett om det avtalats om det eller ej då det går som dolda klausuler i alla typer av kollektivavtal.²⁵ Generellt är arbetsledningsrätten det direkta förhållandet mellan arbetstagarare och arbetsgivare. Arbetsgivarprerogativet ger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbete, ordergivning och utfärdande av ordningsregler inom ramen för arbetstagararens arbetsskyldighet och lydnadsplikt.²⁶

Enligt prop. 1975/76:152 täcker arbetsledningsrätten in alla frågor som berör arbetstagararens arbetsuppgifter och sättet arbetet utförs på.²⁷ AD förklarade arbetsledningsrätten som en allmän rättsgrundsats genom domslut från början av 1930-talet och arbetsledningsrätten gäller utan stöd i kollektivavtal.²⁸ Arbetsskyldigheten har direkt samband med arbetsledningsrätten då förändringar i arbetsförhållandena genast återspeglas i arbetstagararens skyldig-

²⁵ Reinhold Fahlbeck, *Praktisk Arbetsrätt*, s. 208.

²⁶ Lars Hartzell, Tommy Iseskog, *Anställningsavtalet – En handbok*, s 25 och Reinhold Fahlbeck, *Praktisk Arbetsrätt*, s. 208.

²⁷ Prop. 1975/76:105 s. 383 och Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 187.

²⁸ AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179.

het att utföra arbete. Arbetskyldighet omfattar frågorna: *vem* som ska utföra en viss arbetsuppgift, *vad* som ska utföras respektive *när*, *var* och *hur* arbetet ska utföras.²⁹

Som tidigare nämnts i kapitel 2.2 Anställningsavtalet är det utmärkande för ett anställningsavtal att arbetstagaren utför arbetet. Detta ger oss svaret på *vem* som ska utföra arbetet. I frågan om *var* en arbetstagare ska utföra sitt arbete ingår en skyldighet att acceptera geografiska förflyttningar, innebärande byte från en ort till en annan eller från arbete inomhus till arbete utomhus.³⁰ Arbetstagare har dock möjlighet att vägra förflyttning om arbetsuppgifterna är av sådan natur att förflyttning inte behövs.³¹ Vidare beträffande *när* en arbetstagare är skyldig att utföra arbete får sökas i olika arbetstidsfrågor.³² Rätten att bestämma arbetets omfattning och förläggning har dock begränsats genom lag och avtal. Arbetstidsfrågor innefattar främst arbetstiden men även ledighet av olika slag. *Hur* arbetet ska utföras finns stadgat i AML. 2 kap 2 § AML stadgar att arbetsmiljön avser förhållanden på arbetsplatsen och det omfattar både den fysiska och den sociala arbetsmiljön. Frågan om *vad* som ska utföras hänför sig till vilka arbetsuppgifter en arbetstagare är skyldig att utföra på arbetsplatsen. Enligt arbetsledningsrätten har arbetsgivaren en vidsträckt rätt att tilldela arbetsuppgifter till arbetstagaren.³³ 29/29-principen ger allmän vägledning vid tolkning av kollektivavtal och innehåller även inskränkningar i arbetskyldighetens omfattning. Enligt domen i AD 1929 nr 29, där 29/29-principen uppkom, är arbetstagaren skyldig att utföra de arbetsuppgifter som omfattas av det relevanta kollektivavtalsområdet och faller inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer och har en naturlig koppling till arbetsgivarens verksamhet.³⁴

I ett anställningsförhållande förekommer så kallade biförpliktelser om hur arbetsgivare och arbetstagare ska samverka med varandra och respektera varandras intressen. Dessa vägs samman och ger uttryck för arbetstagares lojalitetsplikt mot arbetsgivaren.³⁵ Lojalitetsplikten innebär bland annat att arbetstagaren inte får företa handlingar som är ägnade att skada eller försvåra verksamheten för arbetsgivaren. Lojalitetsplikten innebär vidare att arbetstagaren ska sätta arbetsgivarens intresse framför sitt egna och undvika beteende som kan

²⁹ AD 1958 nr 17, AD 1958 nr 31, AD 1979 nr 155, AD 1994 nr 104 Reinhold Fahlbeck, *Praktisk Arbetsrätt*, s. 209 och Jonas Malmberg, *Anställningsavtalet, om anställningsförhållandets individuella reglering*, s. 244.

³⁰ AD 1982 nr 41.

³¹ Prop. 1981/82:71 s 130.

³² Reinhold Fahlbeck, *Praktisk Arbetsrätt*, s. 218.

³³ Reinhold Fahlbeck, *Praktisk Arbetsrätt*, s.210

³⁴ AD 1929 nr 29.

³⁵ Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 243.

skada arbetsgivaren.³⁶ Huvudregeln säger att arbetstagare fritt disponerar över sin fritid, men en gränsdragning mellan fritid och arbetstid kan inte göras då anställningens skyldigheter kan i vissa fall berättiga sanktioner för det en arbetstagare gjort på sin fritid.³⁷ Lojalitetsplikten omfattar även förpliktelser så som en skyldighet att iaktta tystnadsplikt, vårda anförtrodd egendom och förbud att bedriva verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Det finns inte några uttryckliga lagregler om arbetstagarens lojalitetsplikt i anställningsförhållandet, dock anses den vara en allmän rättsgrundsats inrymt i arbetstagarens anställningsavtal.³⁸

Arbetsgivaren har dock inte full bestämmanderätt över en arbetstagare. AD etablerade genom AD 1978 nr 89 en inskränkning i bestämmanderätten över arbetstagare. Den så kallade bastubadarprincipen säger att arbetsgivare behöver påvisa godtagbara skäl för att omplacera en arbetstagare om omplaceringen sker av skäl som är hänförliga till arbetstagaren personligen och åtgärden får särskilt ingripande verkningar för arbetstagaren med hänsyn till såväl arbetsuppgifter och anställningsförmåner samt anställningsförhållandet i övrigt.³⁹ Arbetsledningsrätten är vidare begränsad av god sed på arbetsmarknaden. Definitionen på god sed som framkommit genom rättspraxis är att arbetsledningsrätten inte får utövas på ett godtyckligt eller otillbörligt sätt.⁴⁰

3.3 Ensidig arbetsgivarreglering

Utöver anställningsavtalet och det eventuella kollektivavtalet finns det annat som i anställningsförhållandet kan ge rättsliga effekter för arbetstagaren. Arbetsgivaren kan i viss utsträckning utfärda arbetsregler eller generella normer. I arbetsgivarregleringen förekommer i första hand frågor som faller inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt och kan exempelvis innehålla regler om hur det dagliga arbetet ska bedrivas eller rena ordningsföreskrifter.⁴¹ Bestämmelserna kan omfatta allt från användande av arbetsgivarens tjänstebilar, personalhandböcker till bestämmelser rörande kläder. Detta går att se som stående eller generella

³⁶ AD 1945 nr 63 och AD 1982 nr 29.

³⁷ AD 1982 nr 29 och AD 1993 nr 18.

³⁸ Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 243.

³⁹ AD 1978 nr 89.

⁴⁰ AD 1984 nr 80 och AD 1996 nr 114.

⁴¹ Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 191.

order.⁴² Detta är det andra sättet utöver avtal som en arbetsgivare kan implementera en klädkod på arbetsplatsen.

3.4 Diskriminering

Icke-diskriminering är en norm i internationell rätt som anses vara så fundamental och grundläggande att den är av tvingande natur och inte kan avtalas bort.⁴³ Att förbjuda diskriminering finns inte bara som en internationell princip utan även som princip genom DiskL i Sverige.

1 kap 1 § DiskL säger att syftet med DiskL är att motverka diskriminering, främja lika rättigheter och möjligheter och DiskL är tvingande enligt 1 kap 3 § DiskL. Själva begreppet diskriminering står att finna i 1 Kap 4 § DiskL där det framgår att det är förbjudet att direkt eller indirekt diskriminera, trakassera, sexuellt trakassera eller ge instruktioner om att diskriminera. Vidare är det genom 1 kap 5 § DiskL förbjudet att diskriminera på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. E contrario innebär det att diskriminera på annan grund än dessa är accepterat. Exempelvis finns inget förbud mot diskriminering på grund av utseende, så arbetsgivaren som söker en hälsosam arbetstagare kan välja bort en överviktig person.

En arbetsgivare får diskriminera arbetssökande eller arbetstagare enligt 2 Kap 1 § DiskL om diskrimineringsgrunden faller in under undantagsreglerna i 2 Kap 2 § DiskL. Arbetsgivare har även en skyldighet stadgat i 2 kap 3 § DiskL att utreda diskriminering respektive trakasserier på arbetsplatsen, åtgärda det och vidta åtgärder så det inte förekommer igen i framtiden.

⁴² Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s 191.

⁴³ Artikel 14 EKMR, Artikel 7 FN-stadgan och Artikel 2 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

4 Klädkoder

4.1 Inledning

Då verksamheter är av olika art är det naturligt med olika klädkoder på olika arbetsplatser. Ett tydligt exempel skulle kunna vara en jämförelse mellan en läkares klädsel respektive en verkstadsarbetares. Detta kapitel kommer behandla exempel på fastslagna klädkoder genom förordningar från myndigheter, kollektivavtalsreglerade och ensidigt reglerade klädkoder. Vidare kommer exempel att ges på faktiska klädkoder från olika företag. Denna exemplifiering kommer täcka in skyddskläder, klädkoder framtagna i syfte att främja hygien och därmed skydda tredje man såväl som klädkoder som syftar till att ge ett specifikt intryck. Ett antal tillfällen då klädkoder kommer i konflikt med religionsfriheten kommer slutligen att diskuteras.

4.2 Skyddskläder

2 kap 7 § AML reglerar skyddskläder och säger att arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetstagare skyddskläder om betryggande skydd mot ohälsa eller olycksfall inte kan nås på annat sätt. Detta innebär en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren att bekosta och tillhandahålla skyddskläderna och likaså en lagstadgad skyldighet för arbetstagaren att använda de försedda skyddskläderna. Arbetstagaren ska vidare enligt 3 kap 4 § AML följa givna föreskrifter och använda de skyddsanordningar som han tillgodoser och i övrigt iaktta den försiktighet som behövs för att undvika ohälsa och olycksfall. I 3 kap 4 § 2 st AML framgår att arbetstagaren har ansvarsfrihet om denne underlåter att utföra arbetsuppgifter om arbetsuppgifterna utsätter arbetstagaren för omedelbar fara för liv eller hälsa. Arbetstagaren ska i en sådan situation även omedelbart rapportera arbetssituationen till arbetsgivare eller skyddsombud.

Arbetsgivare ska vidta alla möjliga åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall hos dennes arbetstagare och propositionen till AML sätter därmed huvudansvaret på arbetsgivaren.⁴⁴ Arbetstagaren är dock skyldig att samverka och bidra till att åstadkomma en god arbetsmiljö. Begreppet utvidgas genom prop. 1976/77:149 från ett renodlat

⁴⁴ Prop. 1976/77:149 s. 2.

medicinskt begrepp till en strävan efter bästa möjliga förhållanden medicinskt, psykologiskt och socialt.⁴⁵ Därmed ska arbetsmiljön på en arbetsplats ses från olika aspekter.

Skyddskläder avser ett vidsträckt område, innebärande att begreppet ska tolkas brett. Prop 1976/77:149 har definierat skyddskläder, som arbetsgivaren ska tillhandahålla arbetstagaren såsom ”all utrustning och klädsel som fodras för att ett arbete ska kunna utföras utan att risk för ohälsa eller olycksfall uppkommer”.⁴⁶ Om en arbetstagare inte vill följa de säkerhetsföreskrifter som finns uppsatta på arbetsplatsen kan det röra sig om saklig grund för uppsägning enligt bedömningen i LAS med beaktande av de skäl som kan tala för att anställningen ska bestå.⁴⁷ Det ska poängteras att prop 1976/77:149 säger att uppsägning blir inte den automatiska påföljden vid ohörsamhet mot skydds-föreskrifter. Vid ohörsamhet ska den enskilda situationen utredas. Om arbetstagaren haft rimliga skäl för sin vägran bör åtgärder så som omplacering övervägas.⁴⁸

4.3 Hygienrutiner och arbetskläder i vården

Med stöd av 2 § 1 p och 3 § 1 p och 5 p i Förordning (1985:796) med vissa bemyndiganden för Socialstyrelsen att meddela föreskrifter m.m. samt 12 § Smittskyddsförordningen (2004:255) har Socialstyrelsen rätt att utge föreskrifter inom hygien inom hälso- och sjukvården. Socialstyrelsen publicerar i Socialstyrelsens författningssamling 2007:19⁴⁹ – nedan SOSFS – verkets föreskrifter och allmänna råd avseende skyddskläder. Föreskrifterna är bindande medan de allmänna råden innehåller rekommendationer om hur en författning ska tillämpas eller andra sätt att uppnå målen som avses i författningen. Föreskrifterna Socialstyrelsen ger ut ska bland annat tillämpas inom sådan verksamhet som omfattas av Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) – nedan HSL.⁵⁰

SOSFS stadgar i 2 § följande beträffande arbetskläder och hygien:

Hälso- och sjukvårdspersonalen ska vid undersökning, vård och behandling eller annan direktkontakt med patienter iaktta följande för att begränsa risken för vårdrelaterade infektioner:

⁴⁵ Prop. 1976/77:149 s. 27.

⁴⁶ Prop. 1976/77:149 s. 238.

⁴⁷ Prop. 1976/77:149 s. 259.

⁴⁸ Prop. 1976/77:149 s. 259.

⁴⁹ Socialstyrelsens hemsida: SOSFS 2007:19 (M), *Socialstyrelsens författningssamling – Basal hygien inom hälso- och sjukvården m.m.*

⁵⁰ Socialstyrelsens hemsida: SOSFS 2007:19 (M), *Socialstyrelsens författningssamling – Basal hygien inom hälso- och sjukvården m.m.* 1 §.

1. Arbetskläderna ska ha korta ärmar.
2. Arbetskläderna ska bytas dagligen, eller vid behov oftare.
3. Händerna och underarmarna ska vara fria från armbandsur och smycken.
4. Händerna ska desinfekteras med ett alkoholbaserat handdesinfektionsmedel, eller något annat medel med motsvarande effekt, omedelbart före och efter varje direktkontakt med en patient.
5. Händerna ska desinfekteras både före och efter användning av handskar.
6. Händerna ska, om de är synligt smutsiga, tvättas med vatten och flytande tvål innan de desinfekteras.
7. Vid vård av en patient med gastroenterit ska händerna alltid tvättas med vatten och flytande tvål före desinfektion.
8. Händer som har tvättats ska vara torra innan de desinfekteras.
9. Ett engångsförkläde av plast eller en skyddsrock ska användas, om det finns en risk för att arbetskläderna kommer i kontakt med kroppsvätskor eller annat biologiskt material.
10. Skyddshandskar för engångsbruk ska användas vid kontakt med eller risk för kontakt med kroppsvätskor eller annat biologiskt material.
11. Skyddshandskarna ska tas av direkt efter ett arbetsmoment och bytas ut mellan olika arbetsmoment.⁵¹

För att se hur detta appliceras i verkligheten följer nedan ett utdrag från Landstinget Halland beträffande basala hygienrutiner och klädregler.⁵²

Allmänt

Smycken på händer och underarmar, armbandsur, nagellack och lös- eller påbyggnadsnaglar får ej användas. Naglarna ska vara kortklippta. Hår och skägg skall vara uppfäst. Personer med eksem eller sår på händerna bör ej delta i den direkta patientvården då detta förhindrar korrekt handdesinfektion.

Arbetsdräkt

All personal ska använda kortärmade arbetskläder i det patientnära vårdarbetet. Med patientnära vårdarbete menas undersökning, behandling och vård eller annan direktkontakt med patienten. Arbetsdräkten skall bytas dagligen eller vid behov oftare och skall tvättas i minst 60 grader C vid centralt tvätteri (eller genom arbetsplatsens försorg inom den kommunala vården).

Genom att bära kortärmade arbetskläder minskar risken för smittspridning. Det blir också lättare att desinfektera händer och underarmar.

På sjukhusen i Landstinget Halland ska arbetskläderna tillhandahållas av arbetsgivaren och får bara användas på arbetsplatsen. Vid användning av huvudduk ska landstingets användas. Dessa ska bytas dagligen. Arbetsgivaren ansvarar för tvätt av arbetskläder. Det är inte tillåtet att tvätta arbetskläder på avdelning eller hemma.

Långärmade arbetskläder t ex läkarrock eller kofta samt värmeväst/jacka ska inte användas i patientnära vårdarbete. Används t ex: långärmad rock som värmeplagg vid icke patientnära vårdarbete ska den vara personbunden och bytas då den blivit förorenad dock minst en gång i veckan.

Privata kläder får inte användas. Undantag är underkläder, strumpor och kortärmad undertröja.

⁵¹ Socialstyrelsens hemsida: SOSFS 2007:19 (M), *Socialstyrelsens författningssamling – Basal hygien inom hälso- och sjukvården m.m.* 2§.

⁵² Region Hallands hemsida: CL, *Basala hygienrutiner och klädregler*, s. 1-2.

Arbetskläder för medarbetarna består av:

- Kortärmad vit v-ringad blus (ljus färg på barnkliniken)
- För läkare: kortärmad ljusblå pikétröja märkt med text ”läkare” samt landstingets logotyp.
- Kortärmad vit blusklänning
- Vit byxa
- Kortärmad privat ren tröja får användas under arbetsdräkten
- På opererande enheter ställs särskilda hygienkrav på arbetsdräkten (se rekommenderad generell operationsriktlinje)⁵³

Riktlinjerna är bindande för arbetstagarna med hänsyn till både de övriga arbetstagarnas och patienternas hälsa. 2a § HSL stadgar detsamma, att sjukvården ska uppfylla kraven på god vård, vara av god kvalitet och med hjälp av en god hygienisk standard tillgodose patientens behov av trygghet i vården och behandlingen.

4.4 Hygienrutiner och arbetskläder vid hantering av mat

Livsmedelsverket utfärdar frivilliga branschriktlinjer som företag kan följa för att uppfylla livsmedelslagstiftningens krav.⁵⁴ Förordningarna EU ger ut beskriver ett syfte och en målsättning men lämnar det öppet hur målet ska uppnås med tanken att det ger möjlighet till flexibilitet.⁵⁵ Ett exempel på ett dokument Livsmedelsverket utfärdat är Säker mat i din butik! – Dagligvaruhandelns branschriktlinjer för egenkontrollprogram baserat på HACCP enligt EG852/2004. I detta dokument anges arbetskläderna till:

- Arbetskläder består av: Jacka/rock och byxor för all personal, vid behov även skyddsskor.
- För personal som hanterar oförpackade livsmedel ingår dessutom huvudbonad, förkläde och skor.
- Arbetskläderna måste hållas rena och fräscha.
- Arbetskläder bör tvättas på arbetsplatsen eller skickas till tvätteri (gäller för personal som hanterar oförpackade livsmedel).
- Arbetskläder inklusive arbetsskor ska enbart användas i arbetet.
- Arbetskläder ska bytas regelbundet, varje vecka eller vid behov.
- Arbetskläder ska förvaras i förvaringsskåp och hållas separerade från privata kläder.⁵⁶

⁵³ Region Hallands hemsida: CL, *Basala hygienrutiner och klädregler*, s. 1-2.

⁵⁴ 1 § Livsmedelsförordningen (2008:813) – nedan LivsmF – stadgar att LivsmF innehåller kompletterande bestämmelser till Livsmedelslagen och stadgar vidare i 11-12 §§ LivsmF att Livsmedelsverket är bemyndigat att meddela ytterligare föreskrifter om personalhygien samt kontrollera att verksamheter följer kraven stadgade i 25 § LivsmF.

⁵⁵ EU-förordningen 178/2002 – om allmänna principer och krav för livsmedelslagstiftning.

⁵⁶ Livsmedelsverkets hemsida: *Säker mat i din butik! – Dagligvaruhandelns branschriktlinjer för egenkontrollprogram baserat på HACCP enligt EG852/2004*, s. 36.

Då detta rör sig om arbetskläder som endast används i arbetet och likaså är till för att skydda livsmedlen vid hantering för att förebygga ohälsa bör denna typ av arbetskläder kunna likställas med skyddskläder.

En annan branschföreskrift Livsmedelsverket utfärdat är: Branschriktlinjen Säker mat i Servicehandeln. Där anges inte en specifik klädkod, utan personalen undanbedes från att använda privata kläder och uppmantras arbeta i speciella arbetskläder som inte använts på annat ställe för att undvika spridning av exempelvis bakterier eller hår från husdjur.⁵⁷ Detta är således ej en tvingande utan en generell rekommendation hur arbetsgivaren föredrar att dess arbetstagare agerar.

Enligt 24 § LivsmF har Livsmedelsverket rätt att återkalla eller upphäva godkännande av en anläggning och enligt 5 § LivsmF kan Livsmedelsverket förbjuda handahållande av livsmedel. Om en arbetstagare bryter mot klädkoden kan denne försätta anläggningen, där dennes arbetsplats är, i en ytterst dålig situation och bryta mot lojalitetsplikten han har gentemot arbetsgivaren. Genom att bryta mot klädkoden kan arbetstagaren allvarligt skada arbetsgivaren.

Nedan exemplifieras en faktisk klädkod som hämtats från ett faktiskt företag och vars grundläggande bestämmelser går att återfinna i tillhörande kollektivavtal:

Klädkod: Kock

På Restaurang X har vi alltid speciell kockrock, kockbyxor med skyddsskor med stålhatta på oss. Tillhörande kockmössa och förkläde är likaså obligatoriskt. Vid direkt hantering av livsmedel ska plasthandskar användas för att undvika spridning av bakterier. Restaurang X står för samtliga av dessa kläder och hänvisar de anställda att enbart använda arbetskläderna på arbetstid.

Klädkod: Servitör

Servitörerna på Restaurang X ska vid servering använda svarta byxor av finare kvalitet, vit skjorta, svart väst med tillhörande fluga eller slips. Servitörerna ska även bära svarta lågskor och förkläde. Långt hår ska sättas upp.

Beträffande klädkoden regleras följande i kollektivavtalet:⁵⁸

1. Klädsel

Anställd ska vara snygg och prydligt klädd i arbetet.

⁵⁷ Livsmedelsverkets hemsida: *Branschriktlinjen Säker mat i Servicehandeln*, s. 7.

⁵⁸ 2010-05-01 – 2012-05-31 Riksavtalet, Gröna riksen, Kollektivavtal, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR och Hotell och Restaurang Facket, HRF. 7 kap 21 § Återfinns på s. 28.

Föreskriver arbetsgivaren särskild klädsel tillhandahålles sådan av arbetsgivaren, som dessutom ansvarar för tvätt.

Anställd som huvudsakligen arbetar i matsal ska hålla traditionell klädsel i svart och vitt.

2. Skyddsutrustning

Om arbetet så påfordrar tillhandahåller arbetsgivaren lämplig skyddsutrustning i den omfattning som följer enligt lag och föreskrifter.

Kraven på klädsel, enligt ovanstående exempel, är inte direkt specificerade i kollektivavtalet utan tillåter arbetsgivaren själv reglera klädkoden på arbetsplatsen. Det krav som dock finns i kollektivavtalet är att den anställda ska se proper ut i de klassiska färgerna vitt och svart. Så som följer av anställningsavtalet ska skor med stålhätta användas i köket som skyddsklädsel då olyckor kan inträffa.

4.5 Klädkoder i företag

4.5.1 Busschauffören som vägrade slips

År 2010 kom flera tidningsartiklar rörande en busschaufför som bröt mot sitt företags klädpolicy.⁵⁹ Företaget hade en uniformspolicy där det angavs att slips även skulle bäras vintertid under den tröja arbetsgivaren tillhandahöll för kallare väder. Detta var något som reglerades lokalt då det existerande kollektivavtalet, Bussbranschavtalet, endast reglerar att arbetsgivaren skulle tillhandahålla uniformsklädsel till sina anställda.⁶⁰

En dag när företaget kontrollerade arbetstagarnas uniformer såg de att chauffören inte bar slips. Han motiverade detta med att slipsen var obekväm och att han fick kvävningsskänslor. Då han dessutom bar en tjock tröja tillhörande uniformen skulle slipsen ändå inte synas.⁶¹ Detta resulterade i att företaget i disciplinåtgärd skickade hem chauffören med löneavdrag något de hade rätt till enligt 19 § mom 5 i Bussbranschavtalet. Påföljande dag kom busschauffören tillbaka till arbetsplatsen återigen utan slips. Arbetsgivaren gav då busschauffören en muntlig varning och hänvisade till 4 § mom 5 i Bussbranschavtalet som stadgar att uniformsklädsel skall tillhandahållas av arbetsgivaren och frågor angående beklädnad regle-

⁵⁹ Arbetarskydds hemsida: Mattias Davidsson, *Han vägrade slips då drogs lönen in* och Kommunalarbetarens hemsida: Fanny Westin, *Torbjörn tar på sig slipsen*.

⁶⁰ Bussbranschavtalet mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

⁶¹ Samtal med ombudsman från Kommunal, 2011-04-29.

ras genom lokal överenskommelse. I detta fall var slips liksom övriga delar av uniformen fastslagna genom denna lokala reglering.

Enligt Bussbranschavtalet 19 § 5 mom ska arbetsgivaren om arbetstagaren gjort sig skyldig till en allvarlig förseelse eller misskötsamhet överväga att använda en disciplinpåföljd istället för att avskeda eller säga upp arbetstagaren. Att vägra följa klädkoden i detta fall innebar därmed att busschauffören gjort sig skyldig till en allvarlig förseelse som om det fortsatte kunde leda till uppsägning. I tidningsartikeln motiverade företaget uniformspolicyn med tre argument: det ska vara lätt att identifiera en chaufför i tjänst, busschauffören representerar företaget och en uniformerad busschaufför har enligt lag rätt till tjänstemannaskyddet. Att åtnjuta tjänstemannaskyddet innebär att om någon med våld eller hot om våld förgriper sig i arbetstagarens myndighetsutövning, hindrar arbetstagaren utföra en åtgärd eller hämnas för en sådan åtgärd kan denne bli dömd enligt 17 kap 5 § Brottsbalken (1962:700) – nedan BrB. 17 kap 1 § BrB stadgar att skyddet som förekommer i 17 kap 1 § BrB även gäller även de arbetstagare som enligt särskild föreskrift ska åtnjuta samma skydd som är förenad med myndighetsutövning. Detta omfattar busschaufförer enligt Lag (1975:688) om skydd för viss tjänsteutövning genom stadgandet: skydd som avses i 17 kap 5 § BrB ska tillkomma trafiktjänstemän för vilka bestämmelserna i 4 kap Ordninglagen gäller. NJA 2001 nr 859 behandlade ett sådant mål där våld utövats mot en taxichaufför och HD stadgade att taxichaufför är ett av yrkena som ska åtnjuta tjänstemannaskydd.⁶²

Enligt en ombudsman på Kommunal hänvisades detta busschaufförsfall till central nivå för förhandling då tvist uppstått och parterna inte kunnat finna sig eniga.⁶³ Ombudsmannen poängterade att varje fall är unikt och att utvärdering av situationen behöver göras i varje enskilt fall för att se om det finns möjlighet att ta upp ett fall av klädkodsvägran till AD. I detta fall hade Kommunals jurister inte funnit tillräckligt starka grunder för att kunna ta upp målet till AD och därför hänvisades busschauffören att fortsätta bära slips.⁶⁴

4.5.2 Den Schweiziska banken UBS

Samma år som tvisten med busschauffören uppkom skrev Wall Street Journal om hur den Schweiziska banken UBS införde ett 43-sidor långt policydokument beträffande utseendet

⁶² NJA 2001 s. 859. Se även Svea hovrätts dom 2004-12-16, mål B8353/04 om när en väktare inte omfattades av tjänstemannaskyddet då väktaren var på rast.

⁶³ Samtal med ombudsman från Kommunal, 2011-04-29.

⁶⁴ Samtal med ombudsman från Kommunal, 2011-04-29.

på arbetstagarna under arbetstid.⁶⁵ Utöver bestämmelser om klädsel förekom även detaljerade beskrivningar om hur arbetstagarna skulle sköta sin personliga hygien som täckte allt från tillåtna hårfärger vid färgning av håret, till tillåtna accessoarer och tillåtna underkläder och sockar.⁶⁶ Personaldokumentet särskilde på män och kvinnor och tillägnade vardera kön 14-15 sidor om hur de skulle sköta kläder, accessoarer, hygien och tvätt av kläderna. Med tanke på längden på detta dokument redogörs nedan endast kortfattade översatta utdrag ur klädkoden:⁶⁷

UBS klädkod för kvinnor där kläderna ska bestå av:

- En skräddarsydd enkel eller färgad byxdräkt där de tillåtna färgerna är mörk askgrå, svart eller mörkblå.
- Vit blus, lämpligen en skjorta
- Accessoarer bestående av UBS scarf
- Stängda skor som ska vara klassiska och svarta
- Svart bälte

Kavajen måste vara slät och ska så förbli när den är knäppt. Kjolar som bärs ska inte åka upp när du som anställd går omkring. Den perfekta längden på kjol är från knälängd till 2 inches ner under knät (mätt från mitten av knät). Stående ska alltid kavajens knappar vara knäppta. Vid sittande måste knapparna alltid vara öppna.

UBS klädkod för män där kläderna ska bestå av:

- En tvådelad kostym i någon av färgerna antracit, svart eller mörk blå
- Vit skjorta med långa ärmar utan manschetter
- Accessoarer ska bestå av UBS slips
- Svarta klassiska skor
- Svart bälte

En rak kavaj med två knappar och tillhörande byxor är huvudkomponenterna av en klassisk professionell kostym. Kavajen ska vara knäppt med översta knappen när du som anställd står eller går. Den understa knappen ska alltid vara öppen. I sittande ställning ska kavajen vara uppknäppt. Kavajen måste helt täcka din kroppshydd. Försäkra dig om att kanten vid slutet av dina byxor formar ett nått fall just ovan skorna. Generellt är det inte rådigt att bära en kavaj vars fickor är överfulla då detta stör intrycket. På liknande sätt ska inte plånbok förvaras i fickorna på byxorna.

⁶⁵ The Wall Street Journals hemsida: Rachel Emma Silverman, *Does your office have a dress code?*.

⁶⁶ Le Temps hemsida: UBS Dresscode, *Dresscode UBS à l'attention des collaborateurs* PKB, s. 20-22 och 35-36.

⁶⁷ Le Temps hemsida: UBS Dresscode, *Dresscode UBS à l'attention des collaborateurs* PKB, s. 8, 12, 26 och 29.

Syftet med denna klädkod var företagets sätt att försöka upprätthålla tanken att UBS skulle anses vara ett företag av första klass och ge personalen ett professionellt och stilrent utseende samtidigt som det framhävde deras personlighet och personliga kunskaper.⁶⁸ Dokumentet med klädkoden täcker dock allt tänkbart, som att underkläderna ska matcha din hudton, eller att arbetstagarna ska applicera parfym när de kliver ur duschen, att kvinnliga arbetstagare maximalt får bära sju accessoarer och att mäns fingernaglar inte får vara längre än 1,5 millimeter, att inga män får färga håret om det är på väg att få gråa nyanser, att män inte får knyta slipsen i en form som inte matchar deras ansiktsform eller ingen arbetstagare får äta lök eller vitlök på vardagarna då detta kan ge en icke uppskattad andedräkt.⁶⁹ Med tanke på mängden punkter dokumentet tar upp och hur långt in på privatlivet för arbetstagare dessa krav sträcker sig hade det varit svårt för företaget att juridiskt driva igenom sin vilja. Företaget backade med sina uppställda krav efter att policydokumentet uppmärksammats av media världen över och det är inte känt om en tvist uppkommit med anledning av de omfattande regleringarna. Enligt representanten för UBS ska personaldokumentet korrigeras och reduceras men omfattningen på detta är inte specificerad.⁷⁰

Som jämförelse kan nämnas ett fall i Sverige som behandlades av AD när en arbetsgivare ville säga upp musiker då deras kläder inte ansågs vara acceptabla.⁷¹ Det arbetsgivaren motsatte sig var att musikerna hade skjortor som var uppknäppta i halsen. Domstolen avslög dock detta yrkande med resonemanget att klädseln inte var ovanlig och att det inte förelåg saklig grund att säga upp avtalet. Då dessa fall regleras under arbetsledningsrätten är det svårt att påvisa de exakta ramar som arbetsgivarens beslutanderätt faller inom. Då gränserna för arbetsledningsrätten är tämligen flytande varierar det från situation till situation när grund för sanktion föreligger.

4.6 Religiös klädnad

Som rättsläget rörande klädkoder ser ut idag kan religiös klädnad stå i strid med en eventuell klädkod. I vissa fall kan dock religiös klädnad utgöra en del av arbetskläderna. Exempel på detta är att huvudduk accepteras och ingår som ett alternativ i Region Hallands

⁶⁸ Le Temps hemsida: UBS Dresscode, *Dresscode UBS à l'attention des collaborateurs* PKB, s. 8.

⁶⁹ Le Temps hemsida: UBS Dresscode, *Dresscode UBS à l'attention des collaborateurs* PKB, s. 20, 22-23, 33, 38-39.

⁷⁰ BBC:s hemsida: *UBS to revise 44-page dress code* och Realtid.se:s hemsida: *Schweiziska storbank backar kring klädkoder*.

⁷¹ AD 1977 nr 92.

utgivna klädkod.⁷² Enligt Västerbottens läns landstings anvisningar för arbetskläder inom vården anges att en kombination av arbetsdräkt och privata kläder är inte tillåten, undantag är bland annat huvudduk eller slöja.⁷³ Religiös klädnad definieras i denna uppsats som plagg knutna till specifik religion och som bärs av religiösa skäl. Det finns många rättsfall beträffande diskriminering rörande religion och anställningsfrågor men mycket färre beträffande där religion står i konflikt med klädkoder. I det så kallade turbanfallet, AD 1986 nr 11, startade debatten om vilka religiösa och kulturellt förknippade klädesplagg som är tillåtna att bära på jobbet. Fallet rörde en arbetstagarare som blev uppsagd från sitt arbete efter att vägrat en omplacering. Arbetsgivaren ville omplacera arbetstagararen då denne krävde att få bära sin turban i arbetet som buss- och spårvagnschaufför. Arbetstagararen vägrade och fick därmed lämna sitt arbete. När AD adresserade frågan resonerades det i domslutet att det fanns en klädkod på plats samt att omplaceringen varit korrekt då den nya positionen var inom chaufförens område för arbetsskyldighet samt att det var ett godtagbart arbetsledningsbeslut att omplacera honom.⁷⁴ Samma år, 1986, togs ett liknande mål upp i Stockholms tingsrätt där en arbetstagarare blev avstängd från arbetet i två dagar efter att ha kommit till arbetet iförd turban för att sen bli omplacerad.⁷⁵ Tingsrätten vägde arbetstagararens intresse att fritt utöva sin religion mot arbetsgivarens intresse av att upprätthålla uniformen och AD kom i domslutet fram till att arbetsgivarens agerande stred mot god sed på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren menade att allmänheten snabbt och enkelt ska kunna urskilja vem som har de befogenheter och rättigheter som tillkommer företagets personal och att en turban skulle inge för stor tvekan. Tingsrätten ansåg dock att det svenska samhället hade råd att visa den vidsynthet som var förbunden med denna risk.

Beträffande dessa fall ska det dock noteras att det vid tillfället rådde annan lagstiftning rörande diskriminering än idag. Med DiskL inträdande juni 2008 har situationen ändrats. Det är inte bara lagstiftningen som ändrats över tiden utan vårt samhälle likaså. År 1986 ansågs inte uppsägning av någon som vägrade ta av sig sin turban som diskriminerande

⁷² Region Hallands hemsida: CL, *Basala hygienrutiner och klädregler*, s. 1-2.

⁷³ Västerbottens läns landstings hemsida: *Rätt klädd i vården – Anvisningar för arbetskläder inom Västerbottens läns landsting*, s. 4.

⁷⁴ AD 1986 nr 11.

⁷⁵ Stockholms tingsrätt Dom 1987-06-11 mål nr T 3-107-86.

medan det idag förekommer huvudduk och andra varianter av religiösa huvudbonader som alternativ till huvudbonad i många klädkoder, bland annat inom polisen och sjukvården.⁷⁶

Det senaste media uppmärksammat beträffande klädkoder var i februari 2011 då en arbetstagare som genom att vägra raka av sitt skägg stred mot företagets klädkodspolicy.⁷⁷ Efter en veckas introduktionsutbildning fick arbetstagaren en tillsägelse att raka av sig skägget eftersom den uppsatta klädkoden av företaget innebar att de anställda chaufförerna inte fick ha skägg. Arbetstagaren motiverade sitt skägg av religiösa skäl och argumenterade vidare att skägget var välvårdat. Arbetstagaren bad företaget att de skulle göra ett undantag från policyn. Då detta inte accepterades utan arbetstagarens anställning genast avslutades kontaktade han Diskrimineringsombudsmannen – nedan DO – som stämde företaget i AD för indirekt diskriminering som har samband med religion.⁷⁸

Grunden för stämningsansökan låg i att kravet på att inte bära skägg är svårare att uppfylla för de som bär skägg på grund av sin religion eller trosuppfattning och att därmed hade arbetstagaren missgynnats genom tillämpningen av regeln.⁷⁹ DO motiverade stämningen vidare med att företagets agerande utgjorde indirekt diskriminering enligt 1 kap 4 § DiskL och bröt mot diskrimineringsförbudet för arbetsgivare i 2 kap 1 § DiskL och på grund av detta ville DO erlagga företaget diskrimineringsersättning och ersättning för den uppkomna förlusten till arbetstagaren enligt 5 kap 1 § DiskL.⁸⁰ Men innan ärendet kom upp till AD träffade parterna en förlikning där företaget utgav halva den begärda summan till arbetstagaren och lovade att se över sin klädkodspolicy.⁸¹

⁷⁶ Region Hallands hemsida: CL, *Basala hygienrutiner och klädregler*, s. 1-2 och Rikspolisstyrelsens författningssamling: *Rikspolisstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om Polisens uniformer*, RPSFS 2011:1, FAP 798-1, 4 kap 11 §.

⁷⁷ Lag och Avtals hemsida: Elisabeth Örnerborg, *Skägget satte stopp för jobbet*.

⁷⁸ Diskrimineringsombudsmannens hemsida: *DO stämmer UPS för diskriminerande skäggförbud*, och Lag och Avtals hemsida: Elisabeth Örnerborg, *Chauffören får ha kvar skägget*.

⁷⁹ Diskrimineringsombudsmannens hemsida: *Ärende ANM 2010/1600 Ansökan om stämning*, s. 4.

⁸⁰ Diskrimineringsombudsmannens hemsida: *Ärende ANM 2010/1600 Ansökan om stämning*, s. 4.

⁸¹ Diskrimineringsombudsmannens hemsida: *Skäggärendet löst genom förlikning*, och Lag och Avtals hemsida: Elisabeth Örnerborg, *Chauffören får ha kvar skägget*.

5 Sanktioner för arbetstagaren

5.1 Inledning

Arbetsgivaren har rätt att ställa krav på vad dennes arbetstagare bär för kläder under arbetstiden, men enligt AD 1982 nr 29 stadgade AD att det uppenbarligen inte förhåller sig så att det kan göras en gränsdragning mellan arbete och fritid som tillåter arbetstagaren att helt fritt förfoga över sin fritid. De skyldigheter som följer med anställningen kan i vissa fall vara sådana att de begränsar arbetstagarens möjlighet att förfoga över sin fritid.⁸² Domstolen menade att i särskilda fall kan det förhålla sig så att även handlingar, vanor och sysselsättningar på fritiden som inte har direkt samband med arbetstagarens tjänst, arbetsplats eller arbetsgivare kan underkastas vissa begränsningar och arbetstagaren kan drabbas av sanktioner.⁸³ Det poängterades dock att om sanktioner, eller vilka sanktioner som kan tillgripas beror på fallets omständigheter, där exempelvis brott eller klandervärdt uppträdande kan utgöra saklig grund för uppsägning eller motivera disciplinåtgärd.

Om en arbetstagare vägrar att följa de uppsatta klädkoderna kan det i fall anses vara ordervägran samt bryta mot arbetstagarens lojalitetsplikt då handlandet kan komma att skada arbetsgivaren. Tydliga exempel på detta är om arbetstagaren vägrar skyddsutrustning eller vägrar att följa uppsatta regler för att skydda människors hälsa. Detta kapitel innehåller de tillgängliga sanktioner en arbetsgivare kan använda mot en arbetstagare i fall beträffande klädkoder.

5.2 Varningar och tillsägelser

Arbetsledningsrätten ger arbetsgivaren rätt att meddela varningar och tillsägelser men inte disciplinåtgärder. Arbetsgivaren får inte varna arbetstagaren på ett sådant sätt att varningen kan uppfattas som ett straff i sig, det får exempelvis inte innehålla direkta hot om uppsägning.⁸⁴ Arbetsgivaren måste klargöra för arbetstagaren att denne löper risken att bli uppsagd om denne inte ändrar sitt beteende i ett visst avseende. På så sätt varnar arbetsgivaren arbetstagaren för följderna av ett visst fortsatt agerande.⁸⁵

⁸² AD 1982 nr 29.

⁸³ Prop. 1981/82:71 s. 72.

⁸⁴ AD 1980 nr 156.

⁸⁵ Tommy Iseskog, *Uppsägning av personliga skäl*, s. 116.

Arbetsgivarens agerande har stor betydelse vid prövningen om denne markerat sitt missnöje genom varningar. Vid misskötsamhet från arbetstagarens sida ska arbetsgivaren reagera genom att påtala försummelsen och varna arbetstagaren att ytterligare förseelser kan leda till uppsägning.⁸⁶ Detta är av yttersta vikt då tanken är att uppsägningen inte ska vara överraskande utan att arbetsgivaren i ett tidigt skede markerar sitt missnöje med beteendet.⁸⁷ En arbetstagare måste ha möjlighet att rätta sig och själv kunna ändra sitt beteende. Detta gäller även vid fall beträffande om en arbetstagare brister mot den uppsatta klädkoden.

5.3 Disciplinära åtgärder

En disciplinpåföljd är en sanktion som åläggs en arbetstagare i syfte att tillrättavisa denne på grund av misskötsamhet i tjänsten. Bestrafningen kan ske bland annat genom att utfärda en varning som innehåller ett direkt hot,⁸⁸ löneavdrag eller suspension. Exempel förekommer i kapitel 4.5.1 i fallet om busschauffören som vägrade bära slips. Innan en arbetsgivare vidtar en disciplinåtgärd måste en medbestämmandeförhandling ske enligt 11 och 13 §§ MBL.

Redan före MBL tillkom fastslogs i AD 1972 nr 7 att befogenheten att som disciplinåtgärd suspendera en arbetstagare inte ingick i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet och inte heller kunde stödjas på någon från denna rätt fristående allmän rättsgrundsats. Regeln att arbetsgivaren inte får vidta någon disciplinär åtgärd mot arbetstagare som bryter mot sina åligganden om det inte finns stöd för detta i lag eller kollektivavtal kom att bli 62 § MBL.⁸⁹ Syftet med 62 § MBL är att det ställs krav på att lag eller kollektivavtal krävs för att disciplinära åtgärder ska kunna vidtas vid arbetstagares avtalsbrott. Av lagtexten går att utläsa att det är förbjudet att vidta annan påföljd än skadestånd, där annan påföljd åsyftar i första hand disciplinåtgärder.

Inom den offentliga sektorn finns i 15 § Lag (1994:260) om offentlig anställning – nedan LOA – regler om disciplinpåföljder i form av varning och löneavdrag vid tjänsteförseelser. Genom 16 § LOA tillåts det att avvikelser görs från vilka disciplinåtgärder som får användas genom kollektivavtal. Situationen är mer öppen i den offentliga sektorn jämfört med den privata sektorn där arbetsgivaren enbart är hänvisad till kollektivavtal enligt 62 § MBL.

⁸⁶ Prop. 1973:129 s. 125.

⁸⁷ AD 1990 nr 24 och AD 1996 nr 10.

⁸⁸ AD 1980 nr 156.

⁸⁹ Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer, *Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentarer*, s. 512.

Om arbetsgivaren vidtar disciplinära åtgärder som inte är reglerade i kollektivavtal eller lagstadgade i MBL kan arbetsgivaren bli skadeståndsansvarig gentemot arbetstagaren.⁹⁰ Gränsdragningen mellan disciplinpåföljder och andra åtgärder inom ramen för en anställning är viktig då i specifika fall det kan vara svårbedömt om ett arbetsledningsbeslut ska anses falla inom den normala verksamheten eller om det innebär en disciplinär bestraffning.⁹¹

5.4 Uppsägning av personliga skäl

Enligt 7 § 1 st. LAS krävs saklig grund för att en uppsägning ska vara lagligt grundad. Saklig grund anses vara två typfall av uppsägning, arbetsbrist och personliga skäl vilket återfinns i 7 § 3-4st. LAS. Begreppet saklig grund specificeras inte i lagtexten vilket enligt förarbetena inte heller var möjligt eller önskvärt. Det sades att uppsägningsfallen var så olika att förutsättningarna och förhållandet inom arbetslivet växlade i stor utsträckning beroende på exempelvis bransch, arbetsplats och typ av anställning det rörde sig om att den inte var möjligt att i lagtexten uppställa krav och definitioner. Vidare skrevs det i förarbetena att rättsutvecklingen skulle kunna bindas på ett sätt som var ogynnsamt genom en precisering i lagtext vad som utgjorde saklig grund för uppsägning. Istället ska hänsyn tas till omständigheterna i varje enskilt fall.⁹² Begreppet saklig grund har vidare utretts i AD för att där ge innehåll till begreppet.⁹³

7 § 4 st. LAS anger att med uppsägning av personliga skäl menas att uppsägningen har sin grund i något förhållande som kan hänföras till arbetstagaren personligen. Om det föreligger grund för uppsägning har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid som varierar en till sex månader beroende på anställningstiden enligt 11 § LAS. Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt till lön och andra förmåner enligt 12-13 §§ LAS även om arbetsgivaren inte kan erbjuda arbetstagaren arbete. Begreppet personliga skäl innefattar fall då arbetstagaren direkt misskött sig eller visat på bristande lämplighet för sitt arbete. Så är exempelvis fallet om arbetstagare gjort sig skyldig till olovlig frånvaro, ordervägran, olämpligt beteende eller uppvisat svårigheter att samarbeta.⁹⁴ Arbetsgivaren får enligt 7 § 4 st. LAS inte enbart grunda uppsägningen på sådant som denne känt till i mer än två månader innan

⁹⁰ AD 1989 nr 67.

⁹¹ Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 55.

⁹² Prop. 1973:129, s. 120.

⁹³ AD 1932 nr 100, AD 1993 nr 70 och AD 2002 nr 32.

⁹⁴ AD 1977 nr 18, AD 1977 nr 223, AD 1981 nr 140 och AD 2002 nr 58.

underrättelse lämnats enligt 30 § LAS eller två månader före tidpunkten för uppsägningen. Syftet med bestämmelsen är att arbetsgivaren ska vara snar i handläggningen beträffande uppsägnings- och avskedandeärenden.

För att enstaka fall av misskötsamhet eller olämpligt beteende ska ge anledning till uppsägning krävs att arbetstagaren genom förseelsen visat sig klart olämplig för sitt arbete.⁹⁵ Även mindre allvarliga förseelser så som sena ankomster kan dock utgöra tillräcklig grund för uppsägning om förseelserna upprepas efter det att arbetsgivaren klargjort att beteendet inte tolereras.⁹⁶ Bedömningen görs utifrån de slutsatser som kan dras av arbetstagarens lämplighet i framtiden.⁹⁷ Detta innebär att vid påpekande från arbetsgivaren kan även ett förfarande så som brist i uppsatt klädkod slutligen utgöra grund för uppsägning om bristen påpekas av arbetsgivaren och förseelsen fortsätter.

5.5 Omplacering

En arbetsgivare anses ha långtgående skyldigheter vid en uppsägningssituation. En uppsägning är den sista åtgärd som får vidtas när alla andra möjligheter att lösa problemet uttömts.⁹⁸ Den aktuella situationen ska först försöka lösas genom exempelvis omplacering och arbetsgivaren ska noga utreda och försöka finna en lösning innan uppsägning vidtas. Arbetsgivaren anses ha en lojalitetsplikt gentemot arbetstagaren i uppsägningssituationer genom 7 § 2 st. LAS där principen är att arbetsgivaren ska söka alternativa lösningar där arbetstagarens intressen kan tas till vara.⁹⁹ Detta innebär även att ingen lojalitetsplikt föreligger för arbetsgivare mot arbetstagare i avskedsituationer. Utöver omplaceringskyldigheten måste arbetsgivaren utreda möjligheter till rehabilitering, arbetsträning, kurser eller annat för att hjälpa arbetstagaren förbättra sitt beteende.¹⁰⁰

Liksom beträffande varningar krävs det att arbetsgivaren tidigt reagerar och påtalar bristerna för arbetstagaren i ett tidigt skede.¹⁰¹ Detta gäller särskilt i fall av mindre misskötsamhet. Kraven på arbetsgivaren beror alltid på den uppkomna situationen i det enskilda fallet men i regel krävs att arbetstagaren fått en otvetydig varning om att uppsägning kan komma att

⁹⁵ Prop. 1973:129 s. 124.

⁹⁶ AD 2000 nr 12.

⁹⁷ Prop. 1973:129 s. 124.

⁹⁸ Prop. 1973:129 s. 121.

⁹⁹ Ds 2002:56 s. 149.

¹⁰⁰ Prop. 1973:129 s. 126.

¹⁰¹ Prop. 1981/82:71 s. 68.

ske om inte arbetstagaren ändrar sitt beteende.¹⁰² Alternativet är att omplacera arbetstagaren till en annan position inom företaget och således placera arbetstagaren på en position utan klädkodskrav.

5.6 Avsked

Vid avskedande krävs enligt 18 § LAS att arbetstagaren grovt åsidosatt sin åligganden mot arbetsgivaren. I praktiken finns ingen skarp gräns mellan uppsägning och avsked och det är heller inte praktiskt möjligt. Att avskedanden ska innebära ett åsidosättande av relationen till arbetsgivaren är inte medelbart då förseelser som inte riktats mot arbetsgivare, andra arbetstagare eller vidtagits på arbetsplatsen likväl kunnat utgöra grund för avsked.¹⁰³ Dock kan avskedande endast ske i fråga om personliga förhållanden medan uppsägningar även kan komma i fråga i verksamhetsrelaterade förhållanden.¹⁰⁴ Främst avses brott som är avsiktliga eller grovt vårdslösa och som inte ska behöva tålas i något rättsförhållande.¹⁰⁵ Har arbetstagaren betett sig på sådant sätt att avsked kan komma att bli aktuellt ska inte arbetstagarens ålder, anställningstid, handikapp eller liknande spela någon roll.¹⁰⁶

Vid beslut om avsked gäller inte bestämmelserna i 12 § LAS vilket kan utläsas e contrario. Detta innebär att arbetstagaren inte har rätt till återanställning och arbetsgivaren behöver inte iaktta turordningsreglerna i 22 § respektive 25 § LAS. Om en arbetstagare avskedats under omständigheter som inte ens uppnår kriterierna för saklig grund för uppsägning kan avskedet ogiltigförklaras på arbetstagarens yrkan i enlighet med 35 § LAS.

¹⁰² AD 2002 nr 44 och Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 139.

¹⁰³ AD 2010 nr 8.

¹⁰⁴ Mats Glavå, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, s. 542.

¹⁰⁵ Prop. 1973:129 s. 149.

¹⁰⁶ Prop. 1973:129 s. 255.

6 Analys

6.1 Vad är juridiskt reglerat?

Det föreligger idag en avsaknad av tydliga juridiska regleringar beträffande klädkoder. Skyddskläder regleras genom 2 kap 7 § AML och kläder arbetstagare behöver bära på grund av hälsoskäl är reglerade genom föreskrifter från behöriga myndigheter. Övriga typer av kläder lämnas upp till avtalsparterna att avtala om.

Det går att genomdriva en klädkod antingen genom avtal eller genom arbetsledningsrätten och då tillhörande ensidig arbetsgivarreglering beträffande kläder i exempelvis personalhandböcker. Enligt arbetsledningsrätten ska en arbetsgivare handla inom området för god sed vilket innefattar stiftandet av klädkoder på en arbetsplats. Arbetsgivare får inte godtyckligt stifta klädkoder utan ska hålla sig inom sedvänjan. Klädkoder ska gälla arbetstagare på arbetsplatsen och sanktioner ska användas konsekvent och proportionerligt, så som vid fall av misskötsamhet eller brist mot lojalitetsplikt även vid brott mot klädkoden.

Förutom brist på juridiska regleringar förekommer även en avsaknad av praxis rörande klädkoder och tvister inom området är inte vanliga. Detta innebär att antingen är detta inget parterna i en eventuell tvist anser vara värt att ta till domstol eller att rättsläget redan är uppklärt och allmänt vedertaget. Om Svenska Kommunalarbetareförbundet tagit tvisten med busschaufförens slips till AD, eller om DO och företaget inte förlikats över arbetstagarens skägg utan mötts i domstol hade fallen kunnat ha prejudicerande värde i frågan. Dock ska påpekas att det var mycket som talade mot Svenska Kommunalarbetareförbundet i busschaufförsfallet respektive företaget i skägget.

Arbetsledningsrätten ger stora möjligheter för arbetsgivaren att reglera vad arbetstagarna ska bära i klädväg på arbetsplatsen. Dock gäller arbetsledningsrätten enbart under arbetstid och arbetsgivaren får inte kontrollera arbetstagaren på fritiden. Men genom att styra arbetsuppgifterna på en specifik tjänst förekommer möjligheter att justera den klädkod som arbetstagaren tillsatt på den tjänsten ska inneha. Exempelvis om det rör sig om representation av företaget och mycket kundkontakt kan företaget lättare motivera exempelvis kavaj med jeans eller hel kostym jämfört med om det rör sig om exempelvis kontorsarbete utan kundkontakt.

I dagsläget förefaller det inte vara ett större problem att klädkoder inte är reglerat genom lag eller rättsfall då få mål når domstolen. En förklaring till detta kan vara den sociala aspekten. Människan vill av sin natur ingå i en grupp och har en vilja att passa in bland de man umgås med, vilket även gäller arbetslivet. Vidare kan det även bero på att få arbetstagare är villiga att riskera anställningen eller arbetsgivarens förtroende genom att bestrida klädkoderna på arbetsplatsen. Arbetstagaren har mer att förlora än vad han har att vinna vid en sådan tvist. Lojalitetsplikten är av betydelse då arbetstagaren har en skyldighet att undvika att skada sin arbetsgivare och sträcker sig även utanför arbetstid.

Klädkoder blir inget juridiskt problem förrän en tvist uppstår och enligt denna uppsats verkar få tvister förekomma. Likaså är ämnet klädkoder svårt att reglera närmare då alla klädkoder är branschspecifika respektive situationsberoende.

6.2 Vilka krav på kläder kan ställas av arbetsgivaren?

För att avgöra vilka krav en arbetsgivare kan uppställa avseende klädkod inom ett företag måste hänsyn tas till syftet med kläderna. Varför vill arbetsgivaren att arbetstagarna har på sig specifika kläder? Så som nämndes ovan är det tämligen klarlagt att skyddande kläder används och krävs i förebyggande syften. Arbetstagaren har en skyldighet att bära kläder i enlighet med AML och att följa de riktlinjer arbetsgivaren gett för att förebygga ohälsa. Likaså förekommer regleringar av vissa kläder i diverse förordningar utfärdade av behörig tillsynsmyndighet. Klädkoder av hygienskäl, både beträffande kläder inom vården och inom livsmedelshandling, skulle kunna klassas som skyddskläder då syftet med dem är densamma som för skyddskläder med skillnaden att de även ska skydda tredje man. Exempelvis är de inte till för att skydda arbetstagarna, istället motiveras de för att skydda patient eller kund mot ohälsa. Ovanstående argument kan således göra arbetstagaren tvungen att använda kläder arbetsgivaren tillhandahåller. Desto bredare tolkning av begreppet skyddskläder desto fler typer av plagg kan anses motiverade att använda för exempelvis skydd av tredje person.

Klädkoder bestående av uniformer så som i busschaufförfallet ska bäras och kan krävas av arbetsgivaren. Detta då arbetstagare bärande uniform på arbetstid åtnjuter skydd de annars inte har, i detta fall tjänstemannaskyddet. Därav föreligger ett intresse från både arbetsgivaren och arbetstagaren att klädkoden följs.

Då många företag lever på sitt rykte för att få framtida kunder förstås det att en arbetstagare kan skapa stor skada för arbetsgivaren genom att vägra eller bryta mot klädkoden. Att arbetsgivaren försöker utöva kontroll över arbetstagarnas utseende och klädsel efter arbetstid ska anses som ovanligt då klädsel och utseende anknyter till en persons livsstil och detta inte utgör en del av den lojalitetsplikt som ska upprätthållas efter arbetstid. I många branscher är intrycket av yttersta vikt då arbetstagarna ska utstråla seriositet, kunnighet, trovärdighet och branschvana. De klädkoder så som de UBS skapade är mer öppna för tolkning och är mer intressebaserade. Med detta menas att företagen i vinstsyfte har ett intresse av att framstå som seriösa och kunniga inför sina kunder vid marknadsföringen av sitt varumärke och sitt företag. Just beträffande UBS kan tänkas att motivet var ett försök att efter diverse skandaler försöka återuppbygga en seriös image och försvara sitt rykte, som är kanske den mest värdefulla tillgången i ett företag. UBS gick med klädkraven för sina anställda till överdrift då deras personaldokument med sina regleringar täckte inte bara arbetstid utan dessutom avsåg arbetstagarnas fritid. I och med att detta inte faller under arbetsledningsrätten kan ett sådant dokument med sådana krav endast ses som generella riktlinjer och utan endast rekommendationer från arbetsgivaren till arbetstagaren och är därför ej bindande.

6.3 Sanktionsmöjligheter

Överträdelse av klädkoder kan motivera diverse sanktioner då överträdelserna har inverkan på arbetet och arbetsgivaren. En klädkod bör vara motiverad för att en sanktion ska vara berättigad vid överträdelse.

För att återknyta till det inledande bakgrundskapitlet kan banktjänstemannen som nämndes anses som oseriös och potentiellt okunnig i och med det oseriösa intryck mjukisbyxor och hålig t-shirt kan ge. Detta utseende kommer inte bara att skada banktjänstemannens rykte utan även arbetsgivarens. Upprepad misskötsamhet och presentation av företaget på detta sätt möjliggör sanktioner så som uppsägning av personliga skäl på saklig grund eller varning eller omplacering till annan del av företaget utan klädkod. Disciplinåtgärd kräver stöd i avtal eller kollektivavtal. Vilken sanktion som kan användas avgörs av den specifika situationen men generellt kan en arbetsgivare alltid ge en varning till arbetstagaren med innehållet att arbetsgivaren inte kommer tolerera fortsatt misskötsamhet i och med brott mot klädkoden. Dock ska arbetsgivaren i exemplet rörande banktjänstemannen och misskötsamhet med klädkod efter att varningarna varit verkningslösa, överväga omplacering till en tjänst utan

krav på kläder då arbetstagaren inte har samarbetsvårigheter eller brister i sin kvalifikation. Detta då arbetstagaren enbart har problem med presentationen av sig själv gentemot kunder.

Att avskeda en arbetstagarare på grund av brist att följa klädkoden kan i de flesta fall inte utgöra en motiverande grund. Då 18 § LAS stadgar att arbetstagaren grovt ska ha åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren kommer vägran eller brist att uppfylla den utsatta klädkoden behöva utgöra ett sådant grovt åsidosättande. I de flesta situationer är avsked inte en sanktion som kan användas av arbetsgivaren. De fall då människors hälsa riskeras bör vara det enda situationer då en sådan sanktion kan berättigas.

Om en arbetstagarare anser att klädkoderna på arbetsplatsen är oskäligen skulle dessa kunna jämkas i enlighet med 36 § Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens områden¹⁰⁷ med tanke på att de ingår i ett anställningsavtal och det i grunden utgör en del av avtalsförhållandet.

6.4 Klädkod kontra religionsfrihet

Arbetstagaren är underkastad arbetsgivarens krav på kläder utom vid fall rörande diskriminering eller krav som strider mot god sed. Detta innebär att det vid intressekonflikter ska göras en övervägning mellan arbetsgivarens intresse att behålla klädkoden och arbetstagararens intresse att exempelvis utöva sin religionsfrihet.

Här kan en skillnad noteras mellan fallet om busschauffören som vägrade slips och mannen som vägrade raka av sig skägget. Busschauffören vägrade slips då han upplevde kvävnauskänslor vid bärandet, mannen som vägrade raka av sig skägget vägrade av religiösa skäl. Resultaten var att tvisten med busschauffören inte kom upp till domstol då dennes arbetstagarorganisation inte ville företräda honom medan i tvisten om skägget förlikades parterna och företaget utgav pengar till arbetstagararen.

Slutsatsen som kan dras av dessa två fall är att om en klädkod endast är något arbetstagararen ogillar är det inte grund för förändring av klädkoden eller möjlighet till vägran. Om klädkoden inskränker arbetstagararens religionsfrihet behöver den ändras eller så är det accepterat att vägra den. Företaget gick med på en förlikning i tvisten. Trots att detta inte blev fäst i praxis ger detta tydliga signaler ut i samhället. Detta ger intrycket att en arbetsgivare får ha

¹⁰⁷ Avtalslagen.

en klädkod men om den står i strid med en religion är det något som företaget har eller kommer få behov att ändra på.

Ytterligare slutsats som kan dras är att en klädkod inte bara behöver ligga inom sedvänjan för arbetet utan även ska vara proportionerlig mot sitt syfte. Företag drivs i vinstsyfte och har intresse av att kunder uppfattar deras arbetstagare som professionella. Enbart det som argument för en klädkod kan inte motivera en inskränkning av exempelvis religionsfriheten. Om det däremot rör sig om behov att skydda människor mot ohälsa kan ett sådant skäl möjligen motivera en inskränkning av religionsfriheten. Exempel på detta är att det är accepterat inom sjukvården att bära huvudduk som arbetsgivaren tillhandahåller men då exempelvis det är reglerat med kortärmade tröjor för att undvika spridning av bakterier kan det vara svårt att motivera heltäckande av religiösa skäl. Vissa patienter kan vara mycket känsliga för infektioner och därmed är syftet med regeln väl motiverad för att hålla patienterna säkra. Regler beträffande inskränkningar av religionsfrihet kan inte uppställas då klädkoder och undantag är situationsberoende. Undantag och inskränkningar ska vara proportionerliga mot syftet.

6.5 Slutsats

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsgivaren har möjligheter att ställa krav på arbetstagarens kläder under arbetstid i enlighet med avtal, kollektivavtal och med hjälp av arbetsledningsrätten. Skyddskläder samt kläder motiverade av hälsoskäl är reglerade genom tillsynsmyndigheters föreskrifter och genom kollektivavtal och är därmed ett måste på arbetsplatsen. Andra klädkoder som är avtals- eller arbetsledningsrättsreglerade ska följas i den mån det är reglerat. Arbetsgivaren har därmed goda möjligheter att reglera vilka kläder arbetstagare ska bära på arbetsplatsen men behöver i klädkoden ta hänsyn till den förekommande religionsfriheten. Arbetsledningsrätten sträcker sig dock inte till arbetstagares fritid vilket medför begränsning till arbetstiden.

Möjligheterna till sanktion mot en arbetstagare som bryter mot uppsatt klädkod är situationsberoende. De sanktioner en arbetsgivare kan använda sig av är, varningar, omplacering, uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked om inte även möjlighet att utfärda disciplinåtgärder stöds i lag, avtal eller kollektivavtal.

Vad framtiden har att erbjuda rörande den rättsliga regleringen av frågor gällande klädkoder är i skrivande stund okänt. Dock ska det ha i åtanke att tvister inte har varit och inte är

vanligt förekommande i denna fråga. Därav kan det antas att klädkoder inte kommer att vara föremål för rättstvister inom den närmsta tiden.

Källförteckning

EU-rätt

EU-förordning

Rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen.

Rådets förordning (EG) nr 178/2002 av den 28 januari 2002 om allmänna principer och krav för livsmedelslagstiftning, om inrättande av Europeiska myndigheten för livsmedels säkerhet och om förfaranden i frågor som gäller livsmedelssäkerhet.

EU-domstolens praxis

66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121

C- 413/01 Ninni-Orasche/Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst [2003] ECR I-13187

Offentligt tryck

Ds 2002:56, Arbetsgivarverket, *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*, 2003

Prop 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop 1975/76:105 I Arbetsrättsform: Lag om medbestämmande i arbetslivet

Prop 1975/76:152 med förslag till arbetsrättsreform m.m.

Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen

SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar

Rättsfall

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29

AD 1932 nr 100

AD 1934 nr 179

AD 1945 nr 63

AD 1958 nr 17

AD 1958 nr 31

AD 1972 nr 7

AD 1977 nr 18

AD 1977 nr 49

AD 1977 nr 92

AD 1977 nr 223

AD 1978 nr 89

AD 1978 nr 163

AD 1979 nr 155

AD 1980 nr 156

AD 1981 nr 140

AD 1982 nr 29

AD 1982 nr 41

AD 1984 nr 80

AD 1986 nr 11

AD 1988 nr 38

AD 1989 nr 67

AD 1990 nr 24

AD 1991 nr 49

AD 1993 nr 18

AD 1993 nr 70

AD 1994 nr 104

AD 1996 nr 10

AD 1996 nr 114

AD 1996 nr 147

AD 2000 nr 12

AD 2002 nr 32

AD 2002 nr 44

AD 2002 nr 58

AD 2010 nr 8

Nytt Juridiskt Arkiv

NJA 1949 s. 768

NJA 2001 s. 859

Rättsfall från Hovrätterna

Göta hovrätts dom 1999-10-21, mål B 104/98

Svea hovrätts dom 2004-12-16, mål B 8353/04

Rättsfall från Tingsrätterna

Stockholms tingsrätt Dom 1987-06-11 mål nr T 3-107-86

Doktrin

Axel Adlercreutz, *Arbetstagarbegreppet: om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*, Norstedt, Stockholm 1964

Axel Adlercreutz, *Avtalsrätt I*, upplaga 12:2, Juristförlaget i Lund, Lund 2005

Olof Bergqvist, Lars Lunning, Gudmund Toijer, *Medbestämmandelagen – Lagtext med kommentarer*, upplaga 2:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm 1997

Reinhold Fahlbeck, *Praktisk Arbetsrätt*, upplaga 3:3, Liber-Hermods AB, Lund 1994

Mats Glavå, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, upplaga 2:1, Lund 2011

Lars Hartzell, Tommy Iseskog, *Anställningsavtalet – En handbok*, upplaga 2:1, Talentum Fakta AB, Halmstad 2008

Tommy Iseskog, *Uppsägning av personliga skäl*, upplaga 7:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2005

Kent Källström, Jonas Malmberg, *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, upplaga 2, Iustus Förlag AB, Uppsala 2009

Jonas Malmberg, *Anställningsavtalet, om anställningsförhållandets individuella reglering*, Iustus Förlag AB, Uppsala 1997

Claes Sandgren, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod och argumentation*, upplaga 2:2, Norstedts Juridik AB, Vällingby 2008

Tore Sigeman, *Arbetsrätten – En översikt*, upplaga 5:2, Norstedts Juridik AB, Mölnlycke 2010

Folke Schmidt, Ronnie Eklund, Håkan Göransson, *Facklig Arbetsrätt*, reviderad upplaga 4, Norstedts Juridik AB, Stockholm 1999

Artiklar

Arbetskydds hemsida: Mattias Davidsson, *Han vägrade släps då drogs lönen in*, (<http://www.arbetskydd.se/administration/users/article2467955.ece>) tillgänglig den 2011-04-27

BBC:s hemsida: *UBS to revise 44-page dress code*, (<http://www.bbc.co.uk/news/business-12207296>) tillgänglig den 2011-05-10

Kommunalarbetarens hemsida: Fanny Westin, *Torbjörn tar på sig släpsen*, (<http://www.ka.se/index.cfm?c=91507>) tillgänglig den 2011-04-27

Lag och Avtals hemsida: Elisabeth Örnerborg, *Skägget satte stopp för jobbet*, (<http://www.lag-avtal.se/nyheter/diskriminering/article3106972.ece>) tillgänglig den 2011-04-20

Lag och Avtals hemsida: Elisabeth Örnerborg, *Chauffören får ha kvar skägget*, (<http://www.lag-avtal.se/nyheter/diskriminering/lagstiftning/article3136671.ece>) tillgänglig den 2011-04-20

Realtid.se:s hemsida: *Schweizisk storbank backar kring klädkoder*, (http://www.realtid.se/ArticlePages/201101/18/20110118103447_Realtid675/20110118103447_Realtid675.dbp.asp) tillgänglig den 2011-05-10

The Wall Street Journals hemsida: Rachel Emma Silverman, *Does your office have a dress code?*, (<http://blogs.wsj.com/juggle/2010/12/15/does-your-office-have-a-dress-code/>) tillgänglig den 2011-05-10

Elektroniska källor

Bussbranschavtalet mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet, (<http://www.laplandstaget.se/uploadConnex/Sweden/Division%20Buss/Bussbranschavtalet%20Kommunal%202008-2010.pdf>) tillgänglig den 2011-04-27

Diskrimineringsombudsmannens hemsida: *DO stämmer UPS för diskriminerande skäggförbud*, (<http://www.do.se/sv/Press/Pressmeddelanden-och-aktuellt/2011/DO-stammer-UPS-for-diskriminerande-skaggforbud-/>) tillgänglig den 2011-04-20

Diskrimineringsombudsmannens hemsida: *Skäggärendet löst genom förlikning*,

(<http://www.do.se/sv/Press/Pressmeddelanden-och-aktuellt/2011/Skaggarendet-lost-genom-forlikning/>) tillgänglig den 2011-04-20

Diskrimineringsombudsmannens hemsida: *Ärende ANM 2010/1600 Ansökan om stämning*, (http://www.do.se/Documents/pdf/forlikningarochdomstolsarenden/stamningsansokan_2010-1600.pdf) tillgänglig den 2011-04-20

Le Temps hemsida: UBS Dresscode, *Dresscode UBS à l'attention des collaborateurs* PKB, (http://www.letemps.ch/rw/Le_Temps/Quotidien/2010/12/09/Culture%20&%20Societe/ImagesWeb/Dresscode_F.pdf) tillgänglig den 2011-05-09

Livsmedelsverkets hemsida: *Säker mat i din butik! – Dagligvaruhandelns branschriktlinjer för egenkontrollprogram baserat på HACCP enligt EG852/2004*, (<http://www.slv.se/upload/dokument/livsmedelsforetag/branschriktlinjer/Dagligvaruhan-delns-branschriktlinjer-for-egenkontrollprogram-baserat-pa-HACCP-enligt-EG-852-2004.pdf>) tillgänglig den 2011-04-27

Livsmedelsverkets hemsida: *Branschriktlinjen Säker mat i Servicehandeln*, (<http://www.slv.se/upload/dokument/livsmedelsforetag/branschriktlinjer/Branschriktlinjerejutskr091110.pdf>) tillgänglig den 2011-04-27

Region Hallands hemsida: CL, *Basala hygienrutiner och klädregler*, (<http://www.regionhalland.se/PageFiles/14059/Basala%20hygienrutiner.pdf>) tillgänglig den 2011-04-12

Rikspolisstyrelsens författningssamling: *Rikspolisstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om Polisens uniformer*, RPSFS 2011:1, FAP 798-1, (http://www.polisen.se/Global/www%20och%20Intrapolis/FAP/FAP798_1_RPSFS2011_1.pdf) tillgänglig den 2011-05-09

Socialstyrelsens hemsida: SOSFS 2007:19 (M), *Socialstyrelsens författningssamling – Basal hygien inom hälso- och sjukvården m.m.* (http://www.socialstyrelsen.se/sosfs/2007-19/Documents/2007_19.pdf) tillgänglig den 2011-04-12

Västerbottens läns landstings hemsida: *Rätt klädd i vården – Anvisningar för arbetskläder inom Västerbottens läns landsting*,

http://www.vll.se/Sve/Lokalt/Nedladdningsboxar/Filer/Ratt_kladd_i_varden_2011.pdf)

tillgänglig den 2011-05-15

Telefonsamtal

Samtal med ombudsman från Kommunal, 2011-04-29

Övrigt

2010-05-01 – 2012-05-31 Riksavtalet, Gröna riksen, Kollektivavtal, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, SHR och Hotell och Restaurang Facket