



JÖNKÖPINGS TINGSRÄTT

**DOM**  
2015-11-12  
Meddelad i  
Jönköping

Mål nr  
T 1781-14

## PARTER

### KÄRANDE

Linda ELLINOR Grimmark, 760930-2406  
Norrgården  
Klevarp 5  
560 29 Tenhult

Ombud: Jur.kand. Ruth Nordström  
Kristallen  
Axel Johanssonsgatan 6  
754 50 Uppsala

Ombud: Advokat Jörgen Olson  
Allégatan 20  
503 32 Borås

### SVARANDE

Region Jönköpings län, 232100-0057  
Box 1024  
551 11 Jönköping

Ombud: Advokat Erik Danhard  
Box 715  
101 33 Stockholm

Ombud: Sophie Thörne  
c/o Sveriges kommuner och Landsting  
118 82 Stockholm

## DOMSLUT

1. Ellinor Grimmarks talan avslås.
2. Ellinor Grimmark ska ersätta Region Jönköpings län för rättegångskostnader med 925 854 kr, varav 836 000 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från den 12 november 2015 tills betalning sker.

Dok.Id 348378

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
Box 2243 550 02 Jönköping	Hamngatan 15	036-15 67 00 E-post: jonkopings.tingsratt@dom.se www.jonkopingsratt.dom.se	036-15 67 95	måndag – fredag 08:00-16:00

**Innehållsförteckning**

<b>BAKGRUND .....</b>	<b>5</b>
Utebliven anställning vid Högländssjukhuset den 23 april 2013 .....	5
Indragen studielön vid Högländssjukhuset den 28 augusti 2013.....	6
Utebliven anställning vid Högländssjukhuset den 21 november 2013.....	6
Utebliven anställning vid Ryhov den 20 december 2013 .....	6
Ansökan om anställning vid Värnamo sjukhus januari 2014 .....	6
Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen .....	7
<b>YRKANDEN OCH INSTÄLLNING.....</b>	<b>8</b>
Ellinor Grimmarks yrkanden .....	8
Regionens inställning .....	8
Rättegångskostnader.....	8
<b>GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN .....</b>	<b>9</b>
Ellinor Grimmark .....	9
Yrkandet om allmänt skadestånd.....	9
EKMR som rättslig grund .....	10
Religions- och samvetsfrihet enligt EKMR .....	11
Margin of appreciation – Möjligheten att inskränka en fri- eller rättighet i EKMR .....	12
Internationella medicinetiska normer.....	13
Arbetsuppgifter och kompetensbeskrivning för barnmorskor .....	14
Den rättsliga regleringen av abortverksamhet.....	15
Intresseavvägning.....	15
Yrkandet om diskrimineringsersättning.....	18
Yrkandet om rättegångskostnader .....	20
REGIONEN.....	21

Yrkandet om allmänt skadestånd.....	21
Bestridande av den rättsliga grunden .....	21
Religions- och samvetsfriheten enligt artikel 9 i EKMR .....	23
Margin of appreciation – Möjligheten att inskränka en fri- eller rättighet i EKMR .....	24
Yrkandet om diskrimineringsersättning.....	26
Arbetsgivarens anställningskriterier .....	28
Organisation av arbetet .....	29
Arbetstagarens skyldighet att utföra arbetsuppgifter .....	29
Arbetsuppgifter och kompetensbeskrivning för barnmorskor .....	31
<b>UTREDNINGEN.....</b>	<b>32</b>
Ellinor Grimmark.....	32
Ingrid Karlsson .....	33
Elin Eiderbrant.....	34
Margareta Berggren .....	35
Mari-Ann Österberg.....	36
Christina Torstensson .....	38
Maria Engman.....	39
Birgitta Gustavsson Borg.....	40
Britt-Marie Lundquist .....	42
Lisbeth Edvinsson.....	43
Christina Gunnervik.....	46
Ing-Mari Karlsson.....	47
<b>DOMSKÄL .....</b>	<b>48</b>
Frågan om diskriminering .....	48
Några rättsliga utgångspunkter .....	48
Har Regionen diskriminerat Ellinor Grimmark enligt DL? .....	50
Utebliven anställning vid Höglandssjukhuset den 21 november 2013 .....	50
Utebliven anställning vid Ryhov den 20 december 2013.....	50

Ansökan om anställning vid Värnamo sjukhus den 27 januari 2014 .....	51
Tingsrättens bedömning i diskrimineringsfrågan.....	51
Skadestånd med tillämpning av EKMR .....	55
Rättegångskostnader.....	57
<b>HUR MAN ÖVERKLAGAR</b> .....	<b>57</b>

**BAKGRUND**

Ellinor Grimmark har varit anställd vid Region Jönköpings län (nedan Regionen) sedan 2010. Hon var tillsvidareanställd som legitimerad sjuksköterska vid Geriatrik- och rehabiliteringskliniken på Höglandssjukhuset i Eksjö (nedan Höglandssjukhuset) fram till februari 2015. Ellinor Grimmark var tjänstledig för vidareutbildning till barnmorska från den 24 augusti 2012 till och med den 14 januari 2014. Hon tog examen som barnmorska i januari 2014 och blev legitimerad barnmorska i mars 2014. Sedan februari 2015 är Ellinor Grimmark timanställd vid Höglandssjukhuset. Hon är tillsvidareanställd som barnmorska vid ett sjukhus i Norge.

Ellinor Grimmark gjorde under 2013 och början av 2014 ett antal förfrågningar om arbete i Regionen. Förfrågningarna avsåg dels sommarvikariat som sjuksköterska dels tjänster som barnmorska vid Höglandssjukhuset, länssjukhuset Ryhov i Jönköping (nedan Ryhov) och Värnamo sjukhus. Hon klargjorde i samband med dessa förfrågningar att hon på grund av sin kristna tro och livsåskådning inte skulle kunna utföra aborter.

Nedan följer en kortare redogörelse över vad parterna menar har skett i samband med respektive arbetsförfrågan.

**Utebliven anställning vid Höglandssjukhuset den 23 april 2013**

Under vårterminen 2013 genomförde Ellinor Grimmark, inom ramen för sin utbildning, praktik på Höglandssjukhusets kvinnoklinik. Ellinor Grimmark gjorde en förfrågan om sommarjobb den 11 april 2013 till Höglandssjukhuset. Hon underrättade sjukhuset att hon inte kunde vara med och genomföra någon slags abort på något sätt. Detta på grund av sin tro och livsåskådning. Hon fick besked om att hon blev nekad anställning den 23 april 2013. Orsaken var att arbetsgivaren inte kunde ta någon särskild hänsyn till en arbetstagares önskemål om vilka patienter man kan ta hand om, utan alla måste hjälpas åt. Ellinor Grimmark har gjort gällande att det i detta sammanhang gjorts kränkande uttalande mot henne av vårdenhetschefen Mari-Ann Österberg. Detta har bestritts av Regionen.

**Indragen studielön vid Högländssjukhuset den 28 augusti 2013**

Ellinor Grimmark fick, under sina studier till barnmorska, studielön för två terminer. Det var Regionen som betalade ut studielönen. Den 28 augusti 2013 fick Ellinor Grimmark ett meddelande där det framgick att hon inte längre skulle få någon studielön.

**Utebliven anställning vid Högländssjukhuset den 21 november 2013**

Ellinor Grimmark gjorde en förnyad ansökan om arbete den 20 november 2013. Den 21 november 2013 fick Ellinor Grimmark ett svar från Mari-Ann Österberg. Av svaret framgick att Högländssjukhusets kvinnoklinik är en alldeles för liten klinik för att skapa undantag för vilka arbetsuppgifter som kan utföras och att alla barnmorskor måste vara beredda att möta kvinnor i olika abortsituationer. I svaret angavs även att det ur ett bemanningsperspektiv inte är möjligt att ha en barnmorska som endast arbetar på BB.

**Utebliven anställning vid Ryhov den 20 december 2013**

Ellinor Grimmark skickade i juli 2013 en arbetsförfrågan till Ryhov. I arbetsansökan uppgav hon att det enda jobb hon inte kunde utföra var aborter. Detta på grund av sin tro och övertygelse. Den 20 december 2013 fick Ellinor Grimmark svar från verksamhetschefen vid kvinnokliniken, Birgitta Gustavsson Borg, av vilket det framgick att Ellinor Grimmark inte var aktuell för anställning med hänvisning till att en anställd måste delta i klinikens samtliga arbetsuppgifter och delta i den rotationstjänstgöring som tillämpas på kliniken. Ellinor Grimmark har gjort gällande att det i detta sammanhang har gjorts kränkande uttalande mot henne av vårdenhetschefen Britt-Marie Lundqvist. Detta har tillbakavisats av Regionen.

**Ansökan om anställning vid Värnamo sjukhus januari 2014**

Ellinor Grimmark sökte arbete på Värnamo sjukhus, på kvinnokliniken, under hösten 2013. Hon var på anställningsintervju och efter det kontaktade vårdenhetschefen, Lisbeth Edvinsson, henne och de diskuterade arbetets innehåll och villkor. Den 27 januari

2014 kontaktade Lisbeth Edvinsson henne på nytt och meddelade att det inte var aktuellt med en anställning. Ellinor Grimmark menar att hon har fått en anställning medan Regionen har gjort gällande att det har varit en rekryteringsprocess men att anställningsavtal inte har träffats.

#### **Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen**

Ellinor Grimmark har anmält Regionen till Diskrimineringsombudsmannen (nedan DO). DO beslutade att avsluta ärendet den 10 april 2014. DO anförde i sitt beslut sammantaget att omständigheterna i ärendet inte gav anledning att anta att Ellinor Grimmark blivit utsatt för diskriminering som har samband med religion eller annan trosuppfattning.

**YRKANDEN OCH INSTÄLLNING**

## ELLINOR GRIMMARKS YRKANDEN

Ellinor Grimmark har yrkat att tingsrätten förpliktar Regionen att till henne utge:

1. Skadestånd med 80 000 kr för kränkning av hennes samvetsfrihet och religionsfrihet jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från och med 30 dagar efter delgivning av stämningsansökan till dess betalning sker.
2. Diskrimineringsersättning med **i första hand** 180 000 kr (60 000 kr x 3) jämte ränta enligt 4 och 6 §§ räntelagen från och med den 15 februari 2015 till dess betalning sker eller **i andra hand** med 60 000 kr jämte ränta jämlikt 4 och 6 §§ räntelagen från och med den 15 februari 2015 till dess betalning sker.

## REGIONENS INSTÄLLNING

Regionen har motsatt sig Ellinor Grimmarks talan. Den yrkade räntan har godtagits som skälig i och för sig.

## RÄTTEGÅNGSKOSTNADER

Ellinor Grimmark har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. Hon har begärt, om hon inte vinner framgång med sin talan, att tingsrätten ska besluta att vardera parten ska svara för sina rättegångskostnader.

Regionen har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader. Regionen har motsatt sig Ellinor Grimmarks yrkande om rättegångskostnader.

Ellinor Grimmark har motsatt sig Regionens yrkande om rättegångskostnader. Hon har godtagit Regionens yrkade belopp som skäligt i och för sig.



**GRUNDER OCH UTVECKLING AV TALAN**

ELLINOR GRIMMARK

**Yrkandet om allmänt skadestånd**

Ellinor Grimmarks rätt till samvetsfrihet och religionsfrihet har kränkts av Regionen. Regionen har uppställt villkoret att en barnmorska måste utföra aborter och även tillämpat detta villkor. Detta förfarande är en kränkning av Ellinor Grimmarks religions- och samvetsfrihet enligt Europakonventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (nedan EKMR) och ligger därför självständigt till grund för hennes talan om skadestånd. Hon har gjort gällande att domstolen ska döma ut skadestånd genom att göra en normutfyllnad av skadeståndslagen med EKMR som grund. Följande händelser eller beslut utgör grund för ersättning.

1. Regionens beslut att neka anställning respektive återta utlovad anställning
  - a) En utebliven anställning vid Högländssjukhuset den 23 april 2013
  - b) En utebliven anställning vid Högländssjukhuset den 21 november 2013
  - c) En utebliven anställning vid Ryhov den 20 december 2013
  - d) Återtagande av en erhållen anställning vid Värnamo sjukhus den 27 januari 2014
2. Regionens beslut att dra in studielön vid Högländssjukhuset den 28 augusti 2013
3. Regionens två kränkande uttalanden mot Ellinor Grimmark.
  - a) Uttalande från vårdenhetschefen Mari-Ann Östberg vid Högländssjukhuset, i april 2013. Det kränkande uttalandet gjordes i ett telefonsamtal mellan Mari-Ann Östberg och Ellinor Grimmark. Mari-Ann Östberg har sagt till Ellinor Grimmark att hon *"inte är välkommen att arbeta på sjukhuset, varken i sommar eller någon gång senare"* samt att Mari-Ann Östberg ifrågasatte *"hur man med en sådan åsikt överhuvudtaget kunde utbilda sig till barnmorska"*. Uttalandet gjordes i anslutning till Ellinor Grimmarks arbetsförfrågan till Högländssjukhuset.
  - b) Uttalande från vårdenhetschefen Britt-Marie Lundqvist på BB på Ryhov, i december 2013. Det kränkande uttalandet gjordes vid ett telefonsamtal mellan Britt-Marie Lundqvist och Ellinor Grimmark. Britt-Marie Lundqvist har uttalat *"en person med*

*sådana åsikter som dig hör inte hemma på denna kvinnoklinik*". Uttalandet gjordes i anslutning till Ellinor Grimmarks arbetsförfrågan till Ryhov.

Dessa omständigheter medför att det har skett en kränkning av Ellinor Grimmarks rätt till samvetsfrihet och religionsfrihet i strid med EKMR artikel 9, ensam och/eller tillsammans med förbudet mot diskriminering i artikel 14 i EKMR. Regionens villkor för anställning, dvs. att den arbetssökande ska vara beredd att utföra aborter, är ett krav vilket särskilt har missgynnat och kan komma att missgynna personer med viss religion eller annan trosuppfattning samt personer med samvetsbetänkligheter. Ellinor Grimmark har därför behandlats sämre än någon annan person i en jämförbar situation skulle ha behandlats.

### **EKMR som rättslig grund**

Diskrimineringslagens (2008:567) (nedan DL) regler innebär inte att Ellinor Grimmark är exkluderad från att framställa ett separat skadeståndsyrkande med stöd av EKMR. Sverige har inget rättighetsskydd vad gäller rätten till samvetsfrihet, till skillnad från nästan samtliga övriga europeiska länder. DL innehåller ingen materiell reglering av religions- och/eller samvetsfrihet. DL kan inte heller tolkas fördragskonformt till att gälla något annat än frågan om diskriminering. Om en kränkning av EKMR skett är frågan om diskriminering av sekundär art. I enlighet därmed kan inte DL utgöra ett effektivt rättsmedel för kränkningar av rätten till samvetsfrihet och det svenska rättighetsskyddet måste även här anses otillräckligt.

DL kan endast utgöra ett effektivt rättsmedel, enligt artikel 13 i EKMR, i den del som rör frågan om Ellinor Grimmark har diskriminerats. Frågan om Ellinor Grimmarks samvetsfrihet har kränkts är en fråga som skiljer sig från och går delvis utöver frågan om diskriminering. Kränkning av en persons religionsfrihet och kränkning av dennes samvetsfrihet är två olika saker. DL kan, i den överskjutande delen, inte tillämpas/tolkas fördragskonformt till att täcka kränkningar av samvetsfrihet. Det saknas i Sverige annan tillämplig speciallagstiftning som skydd för den vars samvetsfrihet kränkts. Både rätten till ett effektivt rättsmedel och subsidiaritetsprincipen talar för att skadestånd kan och bör utdömas direkt med stöd av EKMR.

Artikel 13 i EKMR ställer krav på att var och en, vars i konventionen angivna fri- och rättigheter kränks, ska ha tillgång till ett effektivt rättsmedel inför en nationell myndighet. Detta gäller även om kränkningen begåtts av någon under utövning av offentlig myndighet. Av artikel 13 i EKMR och den s.k. subsidiaritetsprincipen följer att nationella myndigheter och domstolar har det primära ansvaret för genomförandet av EKMR.

Det föreligger brister i det svenska rättsskyddet när det gäller rätten till religions- och samvetsfrihet enligt artikel 9 i EKMR. Det saknas bestämmelser om ideellt skadestånd vid talan på grund av kränkningar av rättigheter i EKMR i den svenska skadeståndsrätten. I avsaknad av ett effektivt rättsmedel och för att undvika konventionsbrott, ska domstolen därför genom normutfyllnad skapa ett rättsmedel. Högsta domstolen har i rättsfallet NJA 2005 s. 462 och i efterföljande praxis, slagit fast att staten kan åläggas att betala skadestånd för kränkning av rättigheter enligt EKMR i den mån det behövs för att Sverige ska uppfylla sina förpliktelser enligt konventionen. Högsta domstolen har i rättsfallet NJA 2009 s 463 uttalat att en kommun kan åläggas att betala skadestånd grundat på en överträdelse av EKMR. Samma resonemang ska gälla för Regionen.

### **Religions- och samvetsfrihet enligt EKMR**

Svensk rätt är underordnad Europarådets bindande rättsliga regleringar, EKMR och praxis från Europadomstolen. EKMR och Europadomstolens praxis erkänner och fastställer religionsfrihet och samvetsfrihet som mänskliga rättigheter. Medlemsländerna inom Europarådet, vilka har antagit, ratificerat och implementerat EKMR med därtill hörande rättspraxis, är skyldiga att garantera sina medborgare religions- och samvetsfrihet. Om en sådan rätt inte kan utövas inom yrkeslivet, är rätten inte reell.

Ellinor Grimmark har genuina och seriösa samvetsbetänkligheter över att medverka vid utförandet av aborter. Artikel 9 i EKMR garanterar skydd för samvetsfrihet för den som av genuina och seriösa samvetsbetänkligheter inte vill medverka vid abort. Ellinor Grimmarks uppfattning, att livet börjar vid befruktningen och således är skyddsvärd, omfattas av hennes kristna tro och av alla de stora världsreligionerna. Rätten till samvetsfrihet kan också grundas på en uppfattning som inte bottnar i religiös tro. Ellinor Grimmark kan inte utöva sitt yrke som barnmorska, med bevarad religions- och sam-

vetsfrihet inom Regionen. Detta utgör en kränkning av hennes religions- och samvetsfrihet.

EKMR ålägger statliga och kommunala myndigheter och organ att garantera var och en som befinner sig under deras jurisdiktion de fri- och rättigheter som anges i konventionen och i denna åläggs myndigheter en skyldighet att aktivt främja åtnjutandet av dessa. Detta gäller även att främja enskildas religiösa eller på annat sätt motiverade övertygelse kring abort och abortverksamhet. Regionen har ännu inte visat hur den uppfyller sina positiva förpliktelser. Det saknas handlingsplaner eller andra dokument som tillgodoser rätten till religionsfrihet och samvetsfrihet.

### **Margin of appreciation – Möjligheten att inskränka en fri- eller rättighet i EKMR**

Möjligheten att inskränka religionsfriheten följer av artikel 9.2 i EKMR. Samvetsfrihet, liksom tankefrihet, kan inte inskränkas eftersom det handlar om en persons inre övertygelser och idéer.

Europadomstolen har i fall där europeisk samsyn gällande lagstiftningen på ett visst område inte finns, medgivit Europarådets medlemsländer ett brett tolkningsutrymme (*margin of appreciation.*)

När det finns en samsyn i Europarådets medlemsländer gällande samvetsfrihet medför det att en stat som inte erkänner denna rättighet har minimala möjligheter att rättfärdiggöra en kränkning av ett ingrepp i rätten till samvetsfrihet. Det finns en nästan total europeisk samsyn att godta vägran att medverka vid aborter av samvetsskäl.

Samsynen i Europarådet kring rätten till samvetsfrihet när det gäller abort och döds hjälp har slagits fast i resolution 1763 (2010). Denna ska vägas in i bedömningen av Europadomstolens praxis när man tillämpningar EKMR:s bestämmelser om samvetsfrihet och religionsfrihet. Utlåtande av Alliance Defending Freedom har visat att olika länder har formulerat och organiserat denna rätt på olika sätt, men den absoluta majoriteten av länderna i Europa har någon form av erkännande av samvetsfrihet för vårdpersonal. Det finns alltså en europeisk samsyn om att samvettsvägran att delta i abort.

Regionen har inte framfört några som helst argument som visar på vilket sätt Sveriges sjukvård så markant skiljer sig från övriga europeiska länder att tillämpning av en samvetsklausul omöjliggörs. Den nu gällande kompetensbeskrivningen som Socialstyrelsen utfärdat för barnmorskor och som Regionen tillämpar är inte förenlig med EKMR eftersom samvetsfriheten hos den enskilde inte beaktas.

Regionen har i sin tillämpning av gällande rättspraxis gått utanför det tolkningsutrymme (*margin of appreciation*) som har medgivits Europarådets medlemsländer och därmed har Regionen kränkt Ellionor Grimmarks rätt till religions- och samvetsfrihet enligt EKMR. En stat, som kränker en persons rätt till religions- eller samvetsfrihet, måste kunna framlägga övertygande och tvingande skäl (*convincing compelling reasons*) och kunna visa att kränkningen av religionsfriheten och samvetsfriheten beror på trängande sociala skäl (*pressing social needs*). Regionen har inte framfört några sådana skäl.

### **Internationella medicinetiska normer**

Internationella Barnmorskeförbundet (nedan ICM), Världshälsoorganisationen (nedan WHO) och den Internationella federationen för gynekologi och obstetrik (nedan FIGO), ger vägledning om reglering av rätten till samvetsfrihet. Dokumenten beskriver hur etiska betänklighet hos vårdpersonal kan hanteras, bl.a. genom att patienter hänvisas till andra vårdgivare. På så sätt kan rätten till samvetsfrihet värnas.

Det som fastställts i Europarådets resolution 1763 (2010) är närmast en avspegling av det som redan fastställts i internationella medicinetiska koder. Det faktum att det också anges, i de etiska riktlinjerna likväl som i resolution 1763, att patienten ska få den vård som den behöver samtidigt som vårdpersonalen ska beviljas samvetsfrihet visar att det inte finns någon motsättning mellan dessa.

Europarådets resolution 2036 (2015), ”Tackling intolerance and discrimination in Europe with a special focus on Christians”, fastslår bl.a. att staterna ska tillförsäkra individer rätten till samvetsfrihet på arbetsplatsen.

De internationella riktlinjerna förstärker således det faktum att det råder en samsyn i övriga europeiska och andra länder kring rätten till samvetsfrihet för vårdpersonal.

Regionen har genom sitt handlande, genom bl.a. arbetsledning, under 2013 och 2014 tvingat på Ellinor Grimmark och övrig personal en syn på barnmorskors rättigheter som står i strid med den etiska kod som gäller för sjukvårdspersonal.

I Norge, där Ellinor Grimmark nu arbetar som barnmorska, har man sedan 1975, då fri abort blev en del av vårdgivande myndigheters verksamhet, beaktat rätten för personalen att åberopa samvetsskäl för att inte behöva medverka vid abort. Detta förhållande fungerar utan problem i Norge, ett land som rimligen inte har större vårdenheter eller lättare organisatoriska förhållanden än vad Sverige och Regionen har. Det får anses vara möjligt för Regionen eller en vårdgivare i Sverige att ur organisationssynpunkt tillämpa liknande regler för arbetstagare som åberopar samvetsfrihet. Ellinor Grimmarks egen inställning till betydelse av samvetsfrihet sammanfaller med den definition som tillämpas i Norge; att inte utföra eller assistera vid avbrytande av havandeskap. I den norska abortlagen finns en klausul om samvetsfrihet. Den praktiska tillämpningen av samvetsfrihet i Norge är tydligt och klart reglerad. Norge ansluter sig till den samlade europeiska samsynen gällande utformningen av samvetsfrihet för vårdpersonal, vilket är avgörande för bedömningen om av tolkningsutrymmet (*margin of appreciation*).

### **Arbetsuppgifter och kompetensbeskrivning för barnmorskor**

Regionen är vid sin myndighetsutövning lika skyldig som alla andra svenska myndigheter att följa de internationella konventionerna med tillhörande förtydligande dokument och praxis som Sverige har förbundit sig att följa. En barnmorskas huvuduppgift är vården av den blivande mamman och barnet före, under och efter en förlossning. Detta framgår av både barnmorskans kompetensbeskrivning och av Arbetsförmedlingens yrkesbeskrivning. Barnmorskans uppgifter varierar beroende på inriktning under utbildningen och beroende på var hon arbetar. En barnmorska kan arbeta på barnmorskemottagning, vårdcentral, ungdomsmottagning, inom den gynekologiska vården på en mottagning, en vårdavdelning, en förlossningsavdelning eller på en BB avdelning på ett sjukhus.

**Den rättsliga regleringen av abortverksamhet**

Abortlagen bygger på uttalanden i proposition 1974:70 samt utskottsbetänkande 1983/84:SoU3. I och med förarbetsuttalandena utgör samvetsfriheten en del av gällande rätt. Abortlagen har inte ändrats sedan den antogs. Det är väl känt att både barnmorskor och läkare har beviljats samvetsfrihet på enskilda arbetsplatser inom svensk sjukvård ända sedan abortlagens tillkomst. Frågan om sjukvårdspersonalens skyldighet att medverka vid abort togs upp av flera remissinstanser, vilka genomgående framhöll vikten av att det tas hänsyn till personalens önskemål att slippa delta i abortverksamheten. Enligt 13-15 §§ sjukvårdskungörelsen (1972:676) vilar ansvaret på fördelningen av sjukvårdspersonalens arbete i första hand på klinik- och blockchefer. Vid denna fördelning bör självfallet – inom sjukvården liksom inom arbetslivet i övrigt – så långt det är möjligt tas hänsyn till de anställdas intressen och förutsättningar i olika avseenden. Man bör därför undvika att till abortverksamheten binda sådan personal som av exempelvis moraliska eller religiösa skäl har svårt att acceptera sådant arbete. Detta gäller inte minst av hänsyn till den abortsökande kvinnan. Beträffande fördelningen av arbetsuppgifter bör beaktas att ett utmärkande drag i dagens arbetsliv är ansträngningarna att ge den anställda en ökad insyn i och ett ökat inflytande på arbetsplatserna och man bör inom sjukvården liksom inom arbetslivet i övrigt ta hänsyn till de anställdas intressen och förutsättningar i olika avseenden. Förarbetena visar att särskilda författningsbestämmelser om klausuler om samvetsfrihet inte ansågs behövliga eftersom det ansågs som en självklar rättighet. Sedan EKMR blivit en del av svensk rätt handlar det om att tillämpa artikel 9 i EKMR och Europarådets resolution 1763 (2010).

**Intresseavvägning**

Ellinor Grimmark hävdar att Regionens kränkningar av rätten till samvetsfrihet hotar patientsäkerheten inom förlossningsvården. Det råder stor barnmorskebrist i Sverige och det finns därmed ett konkret hot mot patientsäkerheten inom förlossningsvården. Att utestänga kompetenta barnmorskor, som Ellinor Grimmark, från arbete som barnmorska utgör därför en inskränkning av patientens rättighet till säker och adekvat vård och är inte förenligt med patientsäkerhetslagen (2010:659) och gravida kvinnors rätt till hälsa och vård enligt artikel 11 i Europarådets sociala stadga. Det utgör också en

inskränkning av de rättigheter som tillkommer övrig personal inom förlossningsvården. Genom att neka Ellinor Grimmark möjligheten att arbeta med förlossningsvård innebär det oundvikligen att andra individer, med övertygelser som hindrar dem från att medverka vid aborter, kommer att undvika att utbilda sig till barnmorskor. Kränkningen får därmed systematiskt genomslag i både nuvarande och framtida förhållanden för personer som arbetar eller vill arbeta som barnmorskor.

Mot Ellinor Grimmarks önskan att på grund av sin inre övertygelse inte vilja utföra abortingrepp kan inte ställas några motstående intressen av samma styrka. De motstående intressen som finns hänför sig främst till schemaläggning, personalplanering, personaltillgång och fördelning av arbetsuppgifter.

Patienter kan ha motstående intressen av lika hög rang som religionsfrihetsintresset i form av önskemål om adekvat medicinsk behandling för att bevara livet. Vid en sådan avvägning väger patientens intresse av vård för att bevara livet tyngre och vårdpersonalens samvetsfrihet blir underordnad. Påståendet att patientens rättigheter skulle inskränkas om Ellinor Grimmark beviljas samvetsfrihet är enbart hypotetisk och abstrakt, närmast att betrakta som en subjektiv åsikt. Påståendet bygger på att ett mycket stort antal individer som arbetar inom sjukvårdsområdet skulle hävda sin rätt till samvetsfrihet, vilket skulle försvåra möjligheten att få ett abortingrepp utfört. Detta är ett mycket osannolikt scenario i Sverige. Möjligheten att få ett abortingrepp utfört kan därför aldrig vara ett motstående intresse i en avvägning mellan dessa rättigheter, såvida inte kvinnans liv är i fara. Majoriteten av Europarådets medlemsstater klarar av att balansera patientens rätt till vård och vårdpersonalens rätt till samvetsfrihet på ett adekvat sätt och det är därför högst sannolikt att också svensk sjukvård kan organiseras på ett sådant sätt att dessa rättigheter kan utövas samtidigt. Ellinor Grimmark menar även att detta tidigare skett inom Regionen.

Eftersom EKMR är överordnad svensk lag, även arbetsrättslig lagstiftning, kan organisatoriska förändringar krävas av kommun eller landsting för att Sverige ska uppfylla sina förpliktelser enligt konventionen. Sverige har en positiv förpliktelse att främja rätten till religions- och samvetsfrihet, vilket i dagsläget, menar Regionen, uppfylls genom att Ellinor Grimmark inte tvingas att utföra aborter eller genom omplacering.



Dessa åtgärder kan inte anses aktivt främja Ellinor Grimmarks utövande av hennes rätt till religions- och samvetsfrihet.

Regionen påstår att när en arbetstagare inte kan gå i ett fastställt rotationsschema riskerar andra arbetstagares rättigheter att kunna bli åsidosatta med en ökad belastning som följd. Det ankommer på Regionen att leda och fördela arbetet på ett sådant sätt att de anställda inte drabbas, med andra ord är det en arbetsledningsfråga som inte ska drabba en enskild person.

Regionen har inte redogjort för hur man menar att Regionen med nuvarande arbetssätt och inställning tillgodoser enskildas samvetsfrihet. Detsamma gäller på vilket sätt man påstår att en anställning av Ellinor Grimmark med iakttagande av hennes samvetsfrihet skulle hota rätt och tillgänglighet till abort inom Regionens vårdenheters praktiska verksamhet. Regionen har hittills bara uppgivit att man har 30 och 60 personer inom sina olika klinikers arbetsscheman och en åsikt om att så är fallet och att det är omöjligt att organisera arbetet med beaktande av samvetsfrihet.

Med hänsyn till att abortlagens förarbeten hänvisar till vikten av sjukvårdspersonalens rätt att avstå från att medverka vid aborter av religiösa eller andra skäl torde det vara svårt att hävda att sjukvården i Sverige är organiserad på ett sådant sätt att det är omöjligt att införa samvetsfrihet. Även om så skulle vara fallet idag ställer EKMR krav på att både stat, kommun och landsting ska anpassa sig till de mänskliga rättigheter som fastställs i konventionen. Detta står klart eftersom även kommun och landsting kan bli skadeståndsskyldiga vid kränkningar av konventionen.

Inom svensk arbetsrätt tillämpas god sed på arbetsmarknaden. I målet är det fråga om en princip som är överordnad traditionell svensk arbetsrätt. Att respektera anställdas religionsfrihet är otvivelaktigt en del av god sed på arbetsmarknaden. Inom arbetsrätten finns det en stark tradition att iaktta anställdas mänskliga rättigheter, som t.ex. förenings- och yttrandefrihet. Att även respektera religionsfriheten är således inte något principiellt nytt. Regionen påstår att förtroendet för sjukvården och dess abortverksamhet skulle påverkas negativt, att hälso- och sjukvården inte kan bedrivas i enlighet med Hälso- och sjukvårdslag (nedan HSL) och att god vård på lika villkor inte kan garanteras patienterna när anställda fritt kan välja vilka arbetsuppgifter de ska utföra.

Regionen har dock inte visat att Ellionor Grimmarks inställning till abort leder till nämnda påstådda konsekvenser. Det förhållandet att en anställd inte medverkar vid abort innebär inte att nämnda intressen åsidosätts. Regionens påstående att patienter skulle komma att utsättas för religiös påverkan i det fall Ellionor Grimmark skulle komma att arbeta som barnmorska är helt ogrundat. I följd av den rättsliga bakgrunden som gäller i målet är dessa frågor närmast att beteckna som en arbetsledningsfråga för arbetsgivaren.

Regionen har förutsatt att Ellionor Grimmark skulle ha någon form av negativ attityd mot människor som genomgått eller står i begrepp att genomgå abort. Så är inte fallet. Ellionor Grimmark har inte heller någon form av negativ attityd mot personal som medverkar därtill. Det är händelsen, inte berörda personer, som Ellionor Grimmark själv inte kan vara en del av. Regionens uppfattning att Ellionor Grimmark inte kan delta i abortrelaterade åtgärder är felaktig. Ellionor Grimmark kan medverka både i vården före och under eftervården. Regionens missuppfattning är omotiverad. Av handlingarna i målet framgår att Ellionor Grimmark har förklarat för företrädare för Regionens att hon, fränsett själva utförandet av aborter, inte har några problem med att möta och att vårda en abortsökande kvinna. Ellionor Grimmarks inställning är att hon är beredd att lämna information om abort och även ge eventuell eftervård. Ellionor Grimmark har inte beretts möjlighet att diskutera sin inställning i dessa delar med arbetsgivaren.

Sammanfattningsvis har Regionens inte presenterat en intresseavvägning som visat att Regionens åtgärder varit befogade. Ellionor Grimmarks religions- och samvetsfrihet enligt artikel 9 i EKMR har därför kränkts. Eftersom det saknas effektiva rättsmedel ska domstolen tillämpa EKMR genom normutfyllnad av skadeståndslagen. Regionens ska därför betala skadestånd till Ellionor Grimmark för ideell skada i enlighet med rådande praxis.

### **Yrkandet om diskrimineringsersättning**

Diskriminering, enligt DL, av Ellionor Grimmark har ägt rum genom fyra händelser eller beslut. Regionens har såsom arbetsgivare åsidosatt sina positiva förpliktelser vid dessa fyra tillfällen. Ellionor Grimmarks yrkande grundar sig på direkt och indirekt dis-

kriminering. Ellinor Grimmark är därför berättigad till diskrimineringsersättning. Den yrkade diskrimineringsersättningen är skälig.

Det rör sig om följande händelser eller beslut:

1. Regionens beslut att neka anställning och återtagande av utlovad anställning på grund av återopad religion- och samvetsfrihet.

a) En utebliven anställning vid Höglandssjukhuset den 21 november 2013

b) En utebliven anställning vid Ryhov den 20 december 2013

c) Återtagande av en erhållen anställning vid Värnamo sjukhus den 27 januari 2014

2. Kränkande uttalande från vårdenhetschefen på BB på Ryhov, i december 2013, gentemot Ellinor Grimmark i samband med återopad religion- och samvetsfrihet. Det kränkande uttalandet gjordes vid ett telefonsamtal mellan Britt-Marie Lundqvist och Ellinor Grimmark. Britt-Marie Lundqvist har uttalat ”*en person med sådana åsikter som dig hör inte hemma på denna kvinnoklinik*”. Uttalandet gjordes i december månad 2013. Uttalandet gjordes i anslutning till Ellinor Grimmarks arbetsförfrågan till Ryhov. Det kränkande uttalandet får anses utgöra en del av de diskriminerande åtgärder som den uteblivna anställningen vid Ryhov utgör.

Ellinor Grimmark har anfört att det kränkande uttalandet inte är preskriberat enligt DL. Hon menar att preskriptionsavbrott har skett. Uttalandet omfattas av DO:s beslut om preskriptionsavbrott den 20 februari 2014 och preskriptionsfristen förlängdes därigenom till den 20 juni 2014. Det framgår inte någonting i minnesanteckningar eller mailkommunikation från DO som visar att det kränkande uttalandet vid Ryhov skulle vara preskriberat. Rubriceringen av ett preskriptionsavbrott kan möjligen ge vägledning till dess innehåll, men kan inte utesluta att avbrottet kan gälla även uttalande som gjorts i samband med en nekad anställning. Det aktuella kränkande uttalandet skedde i anslutning till att Ellinor Grimmark sökte jobb vid Ryhavs kvinnoklinik och har innefattats i det aktuella beslutet från DO. Vidare har DO och domstolen olika möjligheter till bevisupptagning och kan göra olika bevisvärderingar vad gäller muntliga uttalanden. Slutligen, om det kränkande uttalandet som fällt i samband med att Ellinor Grimmark nekades jobb inte innefattas i DO:s preskriptionsavbrott vad det gäller den nekade anställningen, skulle det få orimliga följder. Ellinor Grimmark skulle då behövt stämma Regionen separat vad det gäller det kränkande uttalandet innan beslutet från DO fattats

vad gäller den nekade anställningen i övrigt. Vid eventuell oklarhet kring vad DO:s preskriptionsavbrott innefattar bör saken bedömas till fördel för den klagande. Talan avseende händelsen har därför väckts i tid.

Dessa beslut eller händelser, sammantagna eller var för sig, har utgjort ett ingrepp i Ellinor Grimmarks religionsfrihet och hennes rätt till samvetsfrihet. Hon har härigenom blivit diskriminerad på ett sådant sätt att det utgör grund för diskrimineringsersättning. Besluten om att hon inte har fått anställning utgör indirekt diskriminering medan de kränkande uttalandena utgör direkt diskriminering.

Regionens villkor för anställning, dvs. att den arbetssökande ska vara beredd att utföra aborter, är ett krav som särskilt har missgynnat och kan komma att missgynna personer med viss religion eller annan trosuppfattning samt personer med samvetsbetänkligheter. Vidare har Regionens tillämpning av detta villkor, särskilt missgynnat barnmorskor med viss religion eller trosuppfattning och kan därför självständigt ligga till grund för diskrimineringsersättning.

Ellinor Grimmark anser att missgynnandet och kränkningen av hennes rätt till religions- och samvetsfrihet inte har haft ett berättigat syfte, inte varit proportionerligt och den har inte heller varit en nödvändig åtgärd i ett demokratiskt samhälle.

Sammanfattningsvis har Regionen inte presenterat en intresseavvägning som visat att Regionens åtgärder varit befogade.

### **Yrkandet om rättegångskostnader**

Eftersom det saknas svensk praxis på området är det av stor betydelse att saken prövas i enlighet med EKMR:s bestämmelser. Av den anledningen ska inte Ellinor Grimmark, om hon inte får bifall till sin talan, ersätta Regionen för rättegångskostnader.

REGIONEN

### **Yrkandet om allmänt skadestånd**

Det är riktigt att Regionen har avböjt att anställa Ellinor Grimmark vid de angivna tillfällena. Det har inte träffats något avtal om tjänstgöring vid Värnamo sjukhus. Det är riktigt att studielön inte beviljades henne för höstterminen 2013. Regionen menar att det inte har skett några kränkande uttalanden till Ellinor Grimmark vid något tillfälle.

Regionen har utgått från HSL och Socialstyrelsens kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska vid sina bedömningar. På klinikerna finns enbart tjänster för barnmorskor som kan utföra alla förekommande arbetsuppgifter, vilket är orsaken till de beslut som Regionen meddelat.

Regionen har i första hand gjort gällande att det saknas laglig grund för yrkandet. Ellinor Grimmark kan endast göra gällande anspråk med stöd av DL. Hon kan inte därutöver framställa ett separat skadeståndsyrkande med EKMR som grund.

Regionen har i andra hand anfört att deras tillämpning i detta fall står i överensstämmelse med EKMR. Det finns inte någon europeisk samsyn beträffande att bevilja vårdpersonal samvetsfrihet. Det finns därför ett brett tolkningsutrymme (s.k. *margin of appreciation*) för medlemsländerna. Den rättsliga frågan ryms inom statens tolkningsutrymme och det är därför inte fråga om någon konventionskränkning.

Regionen har i tredje hand uppgett att de inskränkningar som skett av Ellinor Grimmarks utövande av religion är en tillåten tillämpning av EKMR.

### **Bestridande av den rättsliga grunden**

Regionen anser att det saknas laglig grund att bifalla Ellinor Grimmarks yrkande. Regionen menar att det svenska interna rättighetsskyddet avseende sådana händelser som har åberopats av Ellinor Grimmark följer av DL. Om det skulle konstateras att DL inte fullt ut lever upp till Sveriges internationella förpliktelser enligt EKMR, ska DL tillämpas fördragskonformt. I fördraget om Europeiska Unionen, artikel 6 i punkten 3 anges följande: ”De grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europe-

iska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, och så som det följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner, ska ingå i unionsrätten som allmänna principer.” Det framgår därmed tydligt att EU för sin del genom bl.a. direktiv om förbud mot diskriminering har avsett att införliva det skydd mot diskriminering som följer av EKMR.

Av förarbetena till DL framgår att avsikten med DL har varit att Sverige som stat ska uppfylla sina åtaganden enligt internationella förpliktelser. De förpliktelser som därvid avses är sålunda såväl EKMR som direktiv antagna inom EU om förbud mot diskriminering.

Den rättsliga situationen är därmed att svensk rätt innehåller regler om förbud mot diskriminering på grund av religion och annan trosuppfattning i DL. Den berörda lagen är avsedd att på ett uttömmande sätt tillhandahålla ett skydd mot diskriminering. I en sådan situation saknas det möjligheter för domstolar och andra tillämpande instanser att så att säga på fri hand bestämma sanktioner för överträdelser av förbudet mot diskriminering. Den traditionella och i denna situation möjliga åtgärden som föreligger är att tolka DL fördragskonformt. I händelse av att den tillämpande instansen skulle bedöma att den avsedda innebörden av DL inte till fullo skulle erbjuda det skydd som följer av Europarätten (EKMR och EU-rätten) ska lagen tolkas på ett sådant sätt att överensstämmelse uppnås.

I Ellinor Grimmarks argumentation ligger, avseende varje fråga som ryms inom EKMR:s område – som är fallet med diskriminering –, att dubbla sanktioner ska dömas ut (diskrimineringsersättning och skadestånd). En sådan rättstillämpning är en nyordning. En konsekvens av vad nu har sagts är därmed att Ellinor Grimmark enligt svensk rätt kan göra gällande anspråk endast med stöd av den rättsliga grunden DL. I en sådan situation ska DL givetvis tillämpas fullt ut, dvs. även inkluderande lagens preskriptionsbestämmelser. Ellinor Grimmark kan inte erhålla kompensation enligt DL parallellt med skadeståndslagen och EKMR.

EKMR ska inte vara en primär rättskälla i konventionsstaterna, i enlighet med subsidiaritetsprincipen. De rättigheter som är nedlagda i EKMR ska säkerställas på nationell botten. Det förutsätter bl.a. att den som menar sig vara fråntagen en konventionsrättig-

het ska utnyttja de nationella rättsmedlen som finns. Ett utflöde av subsidiaritetsprincipen är därmed att börja med de nationella rättskällorna. Den lag som reglerar frågan om skydd för religionsfrihet och utövning av den är, i anslutning till grunderna för talan, DL. DL är avsedd att vara en uttömmande reglering av sådana frågor. Den korrekta juridiska metodiken är därmed att tillämpa DL, i förekommande fall på ett fördragskonformt sätt.

Ellinor Grimmark kan grunda eventuella yrkanden direkt på EKMR – via skadeståndslagen – först om det kan konstateras att den befintliga svenska lagstiftningen inte – ens med fördragskonform tolkning – når upp till det rättighetsskydd som föreskrivs i EKMR. Det saknas därför möjligheter för domstolar och andra tillämpande instanser att bestämma om andra sanktioner för överträdelse av förbudet mot diskriminering på en annan rättslig grund, såsom EKMR. Regionen motsätter sig därmed den rättsliga grunden för Ellinor Grimmarks yrkande om allmänt skadestånd.

### **Religions- och samvetsfriheten enligt artikel 9 i EKMR**

Regionen menar att, om domstolen anser att Ellinor Grimmark kan framställa ett separat skadeståndsyrkande med EKMR som grund utöver yrkandet om diskrimineringersättning, det inte har skett en kränkning av Ellinor Grimmarks religionsfrihet eller samvetsfrihet enligt artikel 9 i EKMR. Rätten till religionsutövande är inte absolut utan får inskränkas enligt artikel 9.2 i EKMR.

EKMR skyddar främst den religiösa tron som sådan. När det gäller handlingar och uttryck skyddar EKMR sådant som är intimt förknippat med den religiösa övertygelsen. EKMR skyddar därmed inte alla handlingar och uttryck.

Ellinor Grimmarks religionsfrihet är berörd. Hon tvingas dock inte göra någonting med offentliga maktmedel bakom. Enligt Europadomstolens nyare praxis ska hennes religionsfrihet ändå anses berörd. Däremot ska det beaktas som en fråga inom ramen för proportionalitetsbedömningen att personen kan försörja sig på annat sätt och att det inte rör sig om något faktiskt tvång. Det rör sig om tilldelning av arbete inom ramen för en bestående anställning vid Regionen. Behandlingen av Ellinor Grimmark måste ses i ljuset av att hon inte endast har en trosuppfattning som hon följer, inte heller att

hon i anslutning till trosuppfattningen är abortmotståndare, utan att hon tar tydligt avstånd från abort och all befattning med aborter och är offentlig talesperson för abortmotståndet. Ett sådant aktivt utövande av religionsfriheten berör på ett tydligt sätt andra individers mänskliga rättigheter och skapar särskilda svårigheter i organiserandet av arbetet. Ellinor Grimmark utsätts inte för något offentligt tvångsingripande, hon tvingas inte indirekt att utföra sysslor genom en arbetsgivares befallning, hon tvingas inte söka sig bort från sitt arbete. Hon har en annan anställning inom Regionen. Ellinor Grimmarks religionsfrihet är med hänsyn till det anförda endast i marginell betydelse berörd. Vid den proportionalitetsbedömning som ska göras är ingreppet i hennes rättigheter motiverat.

Det finns ingen samlad europeisk samsyn gällande utformningen av samvetsfrihet för vårdpersonal. Tvärtom föreligger det på abortområdet - som framgår av Europadomstolens dom och Europarådet, Ministerrådets beslut och expertkommitténs rapport i klagomålsärende 99/2013 – ingen europeisk samsyn.

Regionen menar att Europarådets resolution 2036 (2015) inte har den innebörden att det finns en skyldighet för staterna att tillförsäkra individer samvetsfrihet på arbetsplatser. Resolutionen är – som tydligt framgår – en uppmaning till Europarådets medlemsstater, s.k. ”soft law”.

Alldeles oavsett vad som nu anförts bestrids att en europeisk princip om samvetsfrihet skulle ha den rättsliga innebörden som Ellinor Grimmark gör gällande i målet, nämligen en absolut rätt att få delta i en verksamhet i exakt den utsträckning som hon själv kan godta.

### **Margin of appreciation – Möjligheten att inskränka en fri- eller rättighet i EKMR**

När det gäller religionsfriheten i artikel 9 i EKMR är rätten att ha eller inte ha en religion eller livsåskådning absolut. När det gäller utövandet av religionen i artikel 9.2 i EKMR kan den underkastas begränsningar, t.ex. i arbetslivet, vilket Europadomstolen har prövat och accepterat i många fall. För att pröva om en begränsning av utövandet av religionsfriheten är förenlig med EKMR ska en intresseavvägning ske. Det innebär



att en proportionalitetsbedömning ska ske om vad som i ett demokratiskt samhälle kan accepteras som nödvändigt i förhållande till konventionens krav. Europadomstolen har i två fall funnit att till och med uppsägning varit motiverad, trots att personerna åberopat samvetsfrihet.

Intresset av att andra personers fri- och rättigheter inte kränks är en viktig avvägning, också religionsfriheten i förhållande till fri- och rättigheter som skyddas av andra artiklar i konventionen, inte minst artikel 8 i EKMR. Det finns en bred samsyn inom Europarådets medlemsländer om att abort ska vara lagligt, som en del av rätten till privatliv och rätten till liv och hälsa, vilket skyddas av artikel 8 i EKMR. Respekten för kvinnors sexuella och reproduktiva hälsa skyddas av artikel 8.1 i EKMR (rätten till privatliv). En begränsning av Ellinor Grimmarks intresse ska ställas i relation till andra personers intresse som skyddas av artikel 8.1 i EKMR, rätten att som patient inte utsättas för påverkan i religiöst hänseende av andras uppfattningar. En begränsning av Ellinor Grimmarks intresse av att utöva sin religion som skyddas av artikel 9 i EKMR ska därför ställas i relation till andra personers intresse att inte utsättas för religiös påverkan, vilket också skyddas av artikel 9 i EKMR. Det finns däremot inte någon samsyn om hur abortlagstiftningen i de olika länderna ska utformas och den frågan regleras inte heller av EKMR. En jämförelse med andra länder, beträffande utformning och tillämpning av samvetsklausuler, visar endast att det inte finns någon enhetlig reglering i Europarådets medlemsländer. Det ger respektive land ett större mått av tolkningsutrymme (*margin of appreciation*) vid tillämpning av EKMR.

De andra berörda intressena som kan komma ifråga är främst patienten (den berörda abortsökande kvinnan) och medarbetare, men även potentiella patienter och allmänheten. Samtliga dessa intressenter kan åberopa lagstöd samt mänskliga rättigheter för sina intressen. Genom den svenska lagstiftningen måste kvinnan erbjudas den aktuella behandlingen och det på det sätt som ansluter till vad som anges i författningar och myndighetsföreskrifter. I annat fall gör vårdpersonalen sig skyldig till ett agerande som inte är förenligt med författning, legitimationskrav eller läkaretiska riktlinjer. Det finns en skyldighet för Sverige som stat att tillhandahålla den rättighet som anges i abortlagen, i annat fall sker en kränkning av kvinnans rätt enligt EKMR artikel 8. Det förhållandet

att andra intressenters mänskliga och andra rättigheter är berörda skapar ett bredare tolkningsutrymme (*margin of appreciation*).

Det bestrids att ICM:s etiska kod skulle ha den innebörd som påstås från Ellinor Grimmarks sida. Till saken hör dessutom att Barnmorskeförbundets Etiska Råd inte har ställt sig bakom koden.

De av Ellinor Grimmark åberopade norska reglerna medger inte en absolut rätt till samvetsfrihet.

### **Yrkandet om diskrimineringsersättning**

Det är riktigt att Regionen har avböjt att anställa Ellinor Grimmark vid de angivna tillfällena. Regionen bestrider att något anställningsavtal har kommit till stånd vid Värnamo sjukhus. Det har förts diskussioner om en anställning med det innehåll som Ellinor Grimmark har gjort gällande men något anställningsavtal har inte kommit till stånd. Någon anställning har inte heller erbjudits. Avtalsrättsligt har inte något avtal slutits.

För det fall att tingsrätten skulle finna att det har träffats en för Regionen bindande överenskommelse med Ellinor Grimmark om placering som barnmorska i Värnamo (sommarmvikariat), inom ramen för befintlig anställning som sjuksköterska i Regionen, måste följande beaktas. Det har i vart fall funnits skäl för Regionen att avbryta en sådan överenskommelse med stöd av kontraktuella och avtalsrättsliga principer, eftersom det inte varit möjligt att ha Ellinor Grimmark verksam som barnmorska på grund av att hon är uttalad abortmotståndare och tydligt tar avstånd från aborter. Ellinor Grimmark har i kontakterna med Lisbeth Edvinsson berättat om sin samvetsömhet när det gäller att medverka till aborter. Ellinor Grimmark har däremot inte berättat om alla de begränsningar som hon har ansett föreligga i arbetet och inte heller att hon tar uttryckligt och offentligt avstånd från aborter. Det har därmed inte varit möjligt att ha Ellinor Grimmark sysselsatt i verksamheten, för att inte riskera att abortpatienter ska behöva vårdas av en aktiv abortmotståndare i något led av vårdkedjan. Även förtroendet för verksamhetens objektivitet och professionalitet måste upprätthållas i förhållande till

allmänheten, vilket av verksamheten inte bedömdes vara möjligt om Ellinor Grimmark skulle komma att tjänstgöra där ens för en kortare tid.

Det är riktigt att det förekommit kontakter mellan Ellinor Grimmark och vårdenhetschefen för BB vid Ryhov, Britt-Marie Lundqvist. Regionen ifrågasätter om det varit något telefonsamtal mellan dem. Regionen förnekar att Britt-Marie Lundqvist skulle ha uttryckt sig på ett sådant sätt som påstås av Ellinor Grimmark.

Regionen har anfört att yrkanden knutna till påståendet om kränkande uttalande vid Ryhov ska ogillas till följd av preskription. Vid bedömningen av preskription ska varje händelse betraktas för sig och inte som ett sammanhängande förlopp. Den påstådda händelsen skulle ha inträffat i december 2013. Talan skulle ha väckts – eller annan preskriptionsbrytande åtgärd ha vidtagits – i vart fall senast den 30 april 2015. Något preskriptionsavbrott avseende de kränkande uttalandena har inte utförts inom denna tid. DO:s beslut om preskriptionsavbrott har inte omfattat kränkande uttalanden vid Ryhov. Frågan är vad den av DO vidtagna preskriptionsavbrytande åtgärden avser. Regionen har uppfattat att DO:s handläggning har avsett Ellinor Grimmarks förfrågan om arbete som sådan. Själva ordalagen i preskriptionsavbrottet är formulerat så att det leder tanken till att det avser just förfrågan om arbete – ”att hon blivit diskriminerad i samband med att hon sökte arbete”. Vidare framgår att DO:s beslut i ärendet endast tar upp förfrågan om arbete till prövning. Någon annan aspekt på frågan berörs inte i DO:s beslut. Mot den angivna bakgrunden menar Regionen följande. Händelsen ligger så lång tid tillbaka att anspråk kopplade till den typiskt sett är preskriberade. Först om det är tydligt att DO:s preskriptionsavbrott har avsett händelsen, är anspråket inte preskriberat. Preskriptionsavbrottet avser inte med någon tydlighet kränkande uttalanden. Tvärtom ger formuleringarna intryck av att detta inte avses. Dessutom har DO själv uppenbarligen inte ansett att frågan om kränkning har varit levande, eftersom DO inte har behandlat denna aspekt i sitt beslut. Talan avseende händelsen har väckts för sent.

Regionen har inte diskriminerat Ellinor Grimmark, därför ska det inte utgå någon diskrimineringsersättning.

Regionen motsätter sig att Ellinor Grimmark i rättslig mening blivit missgynnad med tillämpning av DL när det gäller förfrågan om arbete. Ellinor Grimmark har inte be-

funnit sig i en jämförbar situation med andra faktiska eller hypotetiska personer, eftersom hon har saknat en avgörande yrkeskvalifikation. Hon har därför inte blivit missgynnad i lagens mening, eftersom en person med annan religionstillhörighet i en likartad situation skulle ha blivit behandlad på motsvarande sätt. Regionen gör gällande att DO:s beslut bygger på en korrekt beskrivning av rättsläget, med hänsyn taget DL, EKMR och relevant rättspraxis från Europadomstolen. Regionen har utgått från HSL och Socialstyrelsens kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska (se nedan). På kliniken finns enbart tjänster för barnmorskor som kan utföra alla förekommande arbetsuppgifter. Det är inte möjligt att arbeta som barnmorska om man inte kan utföra aborter. Ellinor Grimmark har inte behandlats annorlunda än vilken arbetssökande som helst, som hade förklarat sig inte beredd att utföra de berörda arbetsuppgifterna. I vart fall har missgynnandet haft ett berättigat syfte – att uppfylla lagar och andra intressen samt har medlen varit proportionerliga och lämpliga. Regionen motsätter sig därför att Ellinor Grimmark skulle vara berättigad till diskrimineringsersättning enligt DL.

Ellinor Grimmark har inte uppfyllt de krav som författningar i Sverige ställer på en legitimerad barnmorska. I en intresseavvägning ska beaktas andra personers mänskliga rättigheter samt andra personers och organisationers befogade intressen samt därtill abortlagens utgångspunkter.

#### ***Arbetsgivarens anställningskriterier***

Utgångspunkten är att anställningsrätten är fri. Med det menas att arbetsgivaren har frihet att bestämma arbetsuppgifterna i en anställning, vilken kompetensprofil den som kan bli aktuell för anställning ska ha och slutligen vem som ska anställas. Den fria anställningsrätten har vissa begränsningar i kraft av lag och kollektivavtal. Utgångspunkten är vidare att en arbetstagare har en skyldighet att visa att denne svarar upp mot kompetenskraven, exempelvis de utbildningskrav, som uppställs för en anställning. Den som vid föreskrivna prov exempelvis inte godkänns för fortsatt arbete kan uppenbarligen inte fullgöra dessa arbetsuppgifter även om prestationen inte väsentligt understiger vad som krävs. Arbetstagaren svarar därmed även för att vidmakthålla kompetensen. Vid förnyade arbetsuppgifter i en bestående anställning ser ansvarsfördelningen något annorlunda ut.

*Organisation av arbetet*

Regionen har vid planering och bemanning av sin organisation även en skyldighet att ta hänsyn till interna förhållanden. Till sådana interna förhållanden hör att arbetet, i syfte att inte orsaka förslitningsskador eller en ohälsosam arbetsbelastning, ska vara allsidigt. I detta gäller att planera för ett varierat arbetsinnehåll, t.ex. genom rotation mellan olika arbetsuppgifter. Regionen måste vidare i viss utsträckning ha beredskap för att en arbetstagare tillfälligtvis inte kan klara alla arbetsmoment. I samband med exempelvis rehabilitering av en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga kan det tillfälligtvis enligt arbetsmiljölagen krävas av Regionen att en sådan arbetstagare får ett arbete som är anpassat. Om en arbetstagare redan som en utgångspunkt inte skulle kunna ingå i ett fastställt rotationsschema, skulle därmed andra arbetstagares rättigheter kunna bli satta åt sidan med en ökad belastning som följd. Regionens praktiska möjligheter att sörja även för mindre anpassning av arbetet för en arbetstagare under rehabilitering skulle minska.

Ett utrymme finns för att vidta åtgärder enligt svenska arbetsrättsliga regler med anledning av allvarliga samarbetssvårigheter eller andra ytterlighetssituationer, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Givetvis bör en myndighet också kunna ingripa mot en anställd som inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt alternativt brustit i omdöme och förmåga att på ett korrekt sätt uppträda som tjänsteman.

*Arbetstagarens skyldighet att utföra arbetsuppgifter*

Ellinor Grimmark vill ha en annan befattning, som barnmorska hos samma arbetsgivare, på villkoret att hon kan välja vilka delar av arbetet hon ska utföra respektive inte utföra.

De rättsliga utgångspunkterna när det gäller arbetstagarens skyldigheter att utföra arbetsuppgifter följer av anställningsavtal, kollektivavtal och den fasta praxis som finns på området. Arbetsskyldigheten innebär att en arbetstagare är skyldig att utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning som står i naturligt samband med verksamheten och som faller inom arbetstagarens yrkeskvalifikationer. En arbetstagare har

som utgångspunkt en vidsträckt arbetskyldighet. Inom den ramen kan arbetsgivaren genom arbetsledning åstadkomma förändringar av olika slag – exempelvis tillföra och ta bort arbetsmoment.

Det lämpliga i arbetsgivarens beslut kan inte överprövas i rättslig ordning. Genom lag och kollektivavtal har vissa begränsningar i den fria arbetsledningsrätten genomförts.

För tjänstemän i Regionen, som sjuksköterskor och barnmorskor, kan arbetsinnehållet under pågående anställning ändras genom arbetsgivarens ensidiga beslut, med den begränsningen att det inte får vara så omfattande förändringar att arbetstagaren i realiteten får en annan tjänst än den hen tidigare innehade. Svensk arbetsrättslig lagstiftning utgår från att det, oavsett skäl, saknas rätt för arbetstagaren att välja vilka arbetsmoment som ska utföras inom ramen för en anställning. De krav som verksamheterna inom kvinnoklinikerna måste uppfylla enligt gällande reglering och med hänsyn till verksamheternas behöriga gång medger inte att anställda fritt väljer vilka arbetsuppgifter de ska utföra eller inte. Om anställda fritt skulle välja att inte genomföra aborter skulle det innebära att:

- Förtroendet för sjukvården generellt påverkas negativt. Kravet är att all hälso- och sjukvård ska bedrivas enligt HSL, samt att god vård på lika villkor ska garanteras patienterna.
- Förtroendet för de verksamheter där abortvården bedrivs påverkas negativt. Vårdsökande kvinnor ska bemötas med respekt och ges god omvårdnad utan att personalens personliga uppfattningar i religiöst avseende ska påverka vårdens utformning och genomförande.

Arbetstagarens möjlighet att kräva att arbetsgivaren genomför organisatoriska eller andra förändringar är begränsade. I anslutning till principen om en arbetsgivares fria arbetsledningsrätt och arbetstagarens arbetskyldighet kan en arbetstagare normalt inte kräva att en arbetsgivare genomför organisatoriska eller andra förändringar. En myndighet kan ålägga en arbetsgivare att genomföra förändringar inom exempelvis arbetsmiljöområdet. Vidare kan en arbetsgivare som en konsekvens av kravet på saklig grund för uppsägning vara skyldig att utreda och även genomföra olika slag av förändringar. När det gäller förändringar som består i att lägga över uppgifter på andra arbetstagare är emellertid arbetsgivarens skyldigheter begränsade.

*Arbetsuppgifter och kompetensbeskrivning för barnmorskor*

De kompetenskrav för barnmorskor som utarbetats av Socialstyrelsen är från 2006. De speglar bredden i och självständigheten i barnmorskans arbete. En del i kompetenskraven handlar om abortvård, vilket framstår som självklart mot bakgrund av att vården utförs av barnmorska efter ordination av läkare. Ellinor Grimmark gör gällande att hon skulle kunna delta i eftervården av abortpatienten men inte medverka vid aborten i sig. Det framstår för Regionen som oklart vad hon egentligen menar med det, mot bakgrund av hur vården bedrivs. Ellinor Grimmark har i januari 2014 slutfört sina studier som barnmorska. Mot bakgrund av sina praktikperioder borde hon ha fått insikt i modern abortvård och kännedom om hur medicinsk abort går till i praktiken, eftersom det ingår i kursplanen. Godkända kunskaper i ämnesområdet är dessutom en förutsättning för legitimation.

En förutsättning för att vården ska bedrivas i enlighet med HSL är kravet på god vård. I detta begrepp innefattas god hygien, kvalitet, trygghet och tillgänglighet med respekt för patienternas självbestämmande och integritet samt goda kontakter mellan patienter och sjukvårdspersonalen. Det innefattar också att vården ska ges på lika villkor utan ovidkommande hänsyn till patientens kön, etnicitet eller religion. Det framstår fortfarande som oklart hur Ellinor Grimmark ser på frågor om bemötande och omvårdnad av de patienter som står inför beslut om abort, under genomförande av medicinsk abort och under eftervården. Ellinor Grimmark kommer inte att kunna undvika att möta dessa patienter i arbetet som barnmorska och det gäller under samtliga faser av abortvården. Regionen har uppfattat att Ellinor Grimmark anser att hon inte kan medverka vid aborter, dvs. inte delta i abortvården överhuvudtaget. Ellinor Grimmark har på förhand deklarerat att hon inte kan utföra samtliga moment som ingår i kompetenskraven för legitimerad barnmorska. Ellinor Grimmark saknar därmed grundläggande förutsättningar för att utföra de arbetsuppgifter som åligger en barnmorska vid Regionens kvinnokliniker. Ellinor Grimmark har inte behandlats annorlunda än vilken arbetssökande som helst som hade förklarat sig inte beredd att utföra de berörda arbetsuppgifterna.

**UTREDNINGEN**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på begäran av Ellinor Grimmark förhör hållits under sanningsförsäkran med Ellinor Grimmark samt vittnesförhör med Ingrid Karlsson, Elin Eiderbrant och Margareta Berggren. På begäran av Regionen har vittnesförhör hållits med Mari-Ann Österberg, Christina Torstensson, Maria Engman, Birgitta Gustavsson Borg, Britt-Marie Lundquist, Lisbeth Edvinsson, Christina Gunnervik och Ing-Mari Karlsson. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

**Ellinor Grimmark**

Ellinor Grimmark har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon är utbildad sjuksköterska och har arbetat som det under två år. Hon beslutade sig för att utbilda sig till barnmorska. Regionen erbjöd sina anställda studielön under tiden. Innan hon påbörjade utbildningen kontrollerade hon med företrädare för Regionen om det fanns något villkor för att få studielön, hon fick beskedet att det inte fanns något sådant. Hon har sedan utbildat sig till barnmorska, hon fick den 19 mars 2014 sin legitimation och förskrivningsrätt. Hon har genomgått alla delar av utbildningen. Hon vill inte i sitt arbete medverka i någon form av abort på grund av sin kristna tro och övertygelse, det strider mot hennes samvete. Hon vill inte heller sätta in någon kopparspiral eller ge akut p-piller. Hon arbetar idag i Norge som barnmorska, där har hon möjlighet att slippa delta i abortverksamhet. Det sjukhus som hon är verksam vid är dubbelt så stort som Ryhov.

*Kränkande uttalanden vid Höglandssjukhuset*

Hon hade fått löfte om att få arbete som sjuksköterska på förlossningen vid Höglandssjukhuset över sommaren 2013. Hon underrättade arbetsgivaren om att hon inte kunde utföra aborter. Mari-Ann Österberg ringde upp henne och uttalade att hon inte förstod vad Ellinor Grimmark höll på med samt att hon inte var välkommen på deras klinik och att hon aldrig var välkommen dit.

*Kränkande uttalanden vid Ryhov*

Hon fick ett telefonsamtal från vårdenhetschefen på BB-avdelningen, Ryhov, Britt-Marie Lundquist där hon sa att de diskuterat henne mellan cheferna. Ellinor Grimmark



uttalade ”en person med dina åsikter hör inte hemma på en kvinnoklinik”. Britt-Marie Lundquist sa vidare att” eftersom hon hade en anställning inom Regionen och om de anställer henne som timvikarie så riskerar de att få henne fastanställd”.

#### *Värnamo sjukhus*

Hon sökte en tjänst och blev kontaktad av en rekryteringskonsult. De beslutade att hon skulle komma på en intervju. Hon skickade ett mail innan där hon beskrev att hon inte kunde medverka vid aborter, hon fick därefter ett svar. Hon åkte till intervjun. De talade vid intervjun om att hon inte ville medverka vid aborter. Den aktuella tjänsten var förlagd på förlossningen och BB-gyn. Efter en tid blev hon uppringd och fick beskedet att hon fått tjänsten och att lönen var 26 000 kr/månad. Hon fick frågan om hon accepterade det, vilket hon gjorde. Hon sa att hon skulle tala med sin nuvarande arbetsgivare så att hon kunde tillträda tjänsten. De kom överens om att hon skulle påbörja sin anställning så snart som möjligt. De diskuterade om hur hon skulle agera om hon inte fick tjänstledighet. Ellinor Grimmark uppgav att hon i sådant fall avsåg att säga upp sig från sin anställning. Hon kontaktade sedan sin dåvarande chef och begärde tjänstledighet. Hon blev sedan uppringd den 27 januari 2014 av Lisbeth Edvinsson, vårdnethetschef på förlossning och BB-avdelningen som uppgav att hon var ledsen men att de var tvungna att dra tillbaka tjänsten. Lisbeth Edvinsson sa att det kunde skada kliniken, medarbetarna och patienterna. Hon sa även att om det hela hade kunnat skötas tyst och snyggt hade det kunnat gå.

#### **Ingrid Karlsson**

Ingrid Karlsson har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon blev barnmorska 1965 och har arbetat som barnmorska fram till 2008. Hon har varit verksam i Uppsala. Hon har under sin anställning åberopat samvetsfrihet, med anledning av att hon inte velat utföra aborter eller dela ut abortpiller. Samvetsfrihet för henne innebär att man inte ska tvingas göra något som står i strid med sin egen inre uppfattning. På jourtid då hon arbetat har hon tillkallat jourhavande läkare och bett denne att dela ut abortpiller med hänvisning till att det av abortlagen framgår att det inte är en barnmorskas uppgift att utföra aborter utan att det är en uppgift för läkare. Det har aldrig uppstått några problem för patienterna med anledning av att hon har åberopat samvetsfrihet. Hennes ar-

betsgivare har respekterat hennes samvetsfrihet. Hennes samvetsfrihet har inte medfört att någon abort inte har kunnat utföras på någon gynekologiavdelning. I Uppsala där hon arbetade är verksamheten uppdelad på en gynnottagning och familjeplanering, det är endast på kvällstid och under jourtid som hon har kommit i kontakt med abortpatienter. I patientsituationer har hon besvarat frågor om aborter på ett tydligt och sakligt sätt. Om någon patient har velat utföra en abort har hon hjälpt dem att boka in en tid. Hon har aldrig fått klagomål från några patienter.

### **Elin Eiderbrant**

Elin Eiderbrant har i förhör uppgett i huvudsak följande. Under utbildningen till barnmorska kände hon att arbetsuppgiften med aborter inte var någon som hon skulle kunna arbeta med efter genomförd utbildning eftersom hon mådde dåligt av det. Hon fullföljde ändå utbildningen. Hon var inte med vid någon abort under hela utbildningen. Hon blev barnmorska 2008 och var verksam i Växjö på förlossning/BB på Växjö sjukhus från och med juni 2008. Hon har haft samvetsfrihet inom Region Kronobergs län från 2009 till 2015, genom att hon inte har behövt vara med vid någon abort. Patienterna märkte aldrig av att hon hade beviljats samvetsfrihet eftersom hon aldrig behandlade någon abortpatient. När gynekologiavdelningen behövde avlastning vid hög arbetsbelastning tillfrågades inte hon eftersom alla visste om hennes samvetsbetänkligheter. Hon har inte hört talas om att någon kollega skulle ha haft synpunkter på hennes samvetsbetänkligheter.

Det har uppkommit problem på grund av hennes samvetsfrihet vid ett tillfälle. Det var i november 2014. En nybliven kollega till henne hade tilldelats en sen abort. Det var en barnmorska som endast hade arbetat i en månad. Den nyanställda barnmorskan hade tilldelats aborten eftersom det inte fanns någon annan tillgänglig barnmorska och eftersom kollegorna hade sagt att Elin hade papper på att hon inte behövde delta vid aborter. Efter denna händelse har hennes chef sagt att det kunde vara ett problem med samvetsfriheten och ville diskutera det med klinikledningen. Hon blev kallad till ett möte där man från klinikledningens sida förklarade att hon inte kunde arbeta kvar på grund av att hon inte kunde utföra aborter. Arbetsgivaren sa att en person som inte vill utföra aborter inte kunde jobba kvar på kliniken. Arbetsgivaren hänvisade till att man

inte kunde vara verksam inom en och samma klink eftersom det är samma patienter och att vårdkedjan måste ses som en helhet.

### **Margareta Berggren**

Margareta Berggren har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon blev barnmorska 1972. Hon arbetade på Ryhov som vårdenhetschef på BB-avdelningen från 1995 till 2013. Enligt henne så innebär samvetsfrihet frihet att följa sitt samvete. Det finns samvetsfrihetsfrågor inom både BB- och förlossningsfrågor men det är främst vid aborter som det ställs på sin spets. Hon har arbetat största delen av sin yrkesverksamma karriär som förlossningsbarnmorska och där utförs inte aborter. Hon har dock träffat många patienter som har genomgått abort och hennes bemötande och hennes relation till dessa patienter har inte påverkats av hennes samvetsfrihet. Direkta vårdhandlingar/vårdinsatser eller ingrepp i samband med aborter är problematiska och det är där gränsen har gått för hennes del. Det finns mycket vård i övrigt som inte är problematisk alls. Vården på en vanlig kvinnoklinik består av 2/3 obstetrisk vård och 1/3 gynekologisk sjuk- och hälsovård. Av den gynekologiska vården ingår aborterverksamhet och mycket av abortvården består av egenvård. Medicinska aborter är ett exempel på egenvård. Att ge läkemedel är problematiskt men kontakterna innan och efter att läkemedel har delats ut är inte problematiskt. Det viktiga är att patienten kan förvänta sig rätt kompetens. Barnmorskans arbetsområde är stort. Att man inte vill utföra aborter är därför inget problem, inte ens vid rotationer eftersom det går att planera arbetet. Det finns datasystem till stöd vid schemalaggningsen i vilka personalen lägger sina egna scheman. Det finns en schemagrupp och vårdenhetscheferna på förlossning, BB och gyn samarbetar kring schemalaggningsen. Vårdenhetscheferna godkänner schemalaggningsen som skett på individnivå. Vid schemalaggningsen sker hänsynstaganden till olika spetsfunktioner hos barnmorskorna. Bemanningen sker utifrån tänkt verksamhet. En barnmorska på gyn sköter verksamheten med aborter. Rotationskravet på hennes tid var att man skulle rotera på minst två enheter.

Spetsfunktionerna innebär att vissa barnmorskor arbetar mer med vissa saker och mindre med andra. Spetskompetenser planerades och schemalades. Enligt hennes uppfattning går det att planera verksamheten utifrån samvetsfrihet. Hon har själv aldrig behövt åberopa samvetsfrihet. Vid anställningsintervjuer har man efterfågat inställ-

ningen till aborter om det är en tjänst på en gynekologiavdelning eftersom det är en relevant frågeställning. Hon har administrerat schemaläggning för att tillgodose samvetsfrihet hos personal. Vid arbetsledning och schemaläggning är utgångspunkten att rätt kompetens ska finnas på rätt tid både för personalens del och för patienternas del och att det ska finnas tillräcklig kompetens för att bedriva vårdverksamheten vid varje tillfälle. Schemaläggningen gäller också att möjliggöra att arbetet med befintliga resurser sker på ett optimalt sätt.

Rotationstjänstgöringen infördes på grund av kravet på att slimma verksamheten. Rotationstjänstgöringen infördes som en kompetenshöjande åtgärd. Bedömningen var att det var optimalt att ha rotation mellan två enheter för att kunna bevara känslan av trygghet i arbetet.

Hon har inte arbetat eller haft kontakt med abortpatienter inom ramen för sin profession. Om hon hade träffat en abortpatient inom sin profession skulle hon inte berätta om sitt eget ställningstagande.

### **Mari-Ann Österberg**

Mari-Ann Österberg har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon blev barnmorska 2003. Hon har arbetat på Högländssjukhuset i Eksjö sedan dess. Hon har arbetat som vårdenhetschef på förlossningen/BB sedan 2013.

Vid rekrytering av personal inför sommaren brukar annonsering ske redan i november. Vårdenhetschefen på gynekologiavdelningen/mottagningen är involverad i rekryteringen också. Rekrytering av personal sker i samråd mellan vårdenhetscheferna, verksamhetschefen och HR-ansvarig. Gynekologiavdelningen/mottagningen och förlossningen/BB delar personal. Det sker rotation mellan enheterna. Det finns sju BB-platser, i samma korridor som förlossningen. Det kan uppstå situationer där man behöver hjälpas åt och det är då viktigt att personalen kan rotera. På förlossningen/BB är det två barnmorskor och två sjuksköterskor som jobbar natt och på gynekologiavdelningen/mottagningen är det en barnmorska och en sjuksköterska.

Vid rekrytering av barnmorskor uppställs kravet att en barnmorska ska kunna utgöra samtliga arbetsmoment, vilka framgår av socialstyrelsens kompetensbeskrivning för

barnmorskor. Det är en självklarhet vid anställning att man dels har genomgått utbildning i samtliga arbetsmoment och dels att man kan utföra arbetsmomenten om man har fått legitimation. Det är viktigt eftersom det är en liten klinik och att man därför måste kunna hjälpa till över gränserna. Schemamässigt och bemanningsmässigt blir det ohållbart om en person inte kan utföra alla arbetsmoment. Att all personal inte är lika duktig på alla arbetsmoment är en sak men all personal måste kunna utföra samtliga arbetsmoment

De flesta aborter sker på gynekologiavdelningen. Aborterna förläggs till vardagar i första hand men kan även ske på helgen. Aborter aktualiseras på förlossningen i samband med sena aborter, om patienten behöver smärtlindring genom lustgas eller epiduralbedövning. Kvinnokliniken ansvarar därefter för vården. Inför sommaren 2013 hade hon ingen kontakt med Ellinor Grimmark. Hon tillträdde tjänsten som vårdenhetschef inför den sommaren. Hennes företrädare, Karin Sten, hade lovat Ellinor Grimmark sommarjobb på kvinnokliniken. Ellinor Grimmark skulle arbeta på kvinnokliniken, gynekologiavdelningen, på natten. Ellinor Grimmark var aktuell för en anställning som sjuksköterska. Det var inte aktuellt med en anställning som barnmorska eftersom Ellinor Grimmark inte var färdigutbildad barnmorska. Hon fick ett mail av Ellinor Grimmark där det framgick att Ellinor Grimmark inte kunde medverka vid aborter, inte ens genom att dela ut tabletter, men att hon kunde utföra alla andra arbetsuppgifter. Därefter togs kontakt med HR-chefen. HR-chefen ifrågasatte i samband med detta om studielön skulle betalas ut fortsättningsvis.

Telefonsamtal ägde därefter rum med Ellinor Grimmark. Hon frågade initialt under samtalet hur Ellinor Grimmark tänkte med sin anställning. Hon frågade hur Ellinor Grimmark skulle hantera en akutsituation där en kvinna kom in till avdelningen som hade börjat blöda efter en abort i hemmet och där fostret kanske levde. Hon fick inget besked i den frågan vilket stärkte hennes uppfattning om Ellinor Grimmarks anställning. Hon har inte sagt att *"Ellinor Grimmark inte är välkommen att arbeta på sjukhuset varken i sommar eller någon gång senare"* eller ifrågasatt *"hur man med en sådan åsikt överhuvudtaget kan utbildas till barnmorska"*. Hon tycker inte att det känns som hennes ord. Hon vidgår att hon har ifrågasatt hur man kan genomgå barnmorskeutbildningen utan att genomgå alla utbildningsmoment, däribland aborter. Det beslutades

inget vid telefonsamtalet. Ellinor Grimmark meddelades via mail några dagar senare om att Ellinor Grimmark inte kunde få arbeta på avdelningen över sommaren. Hon hade pratat med vårdförbundet, HR och sin verksamhetschef. Hon kände sig därför trygg i vad hon skulle framföra. Hon var lugn och saklig under samtalet. Hon har inte varit arg och har inte kränkt Ellinor Grimmark. Möjligen lite provocerande i samband med ifrågasättandet av om man kunde genomgå utbildningen utan att genomgå alla utbildningsmoment. Något definitivt besked gavs inte under telefonsamtalet.

När det gäller den uteblivna anställningen i november 2013 så skickade Ellinor Grimmark ett mail i november med en arbetsförfrågan. Hon svarade Ellinor Grimmark på motsvarande sätt som hon hade gjort tidigare att det är en liten klinik, att det inte är möjligt att göra undantag för vissa arbetsmoment och att det inte går att bemanna avdelningen med en person som inte kan utföra alla arbetsmoment. Om en medarbetare tillfälligt skulle vara förhindrad att utföra vissa arbetsmoment skulle hon ta ett samtal med den personen och erbjuda en ”timeout” genom arbete med andra uppgifter men på längre sikt är det inte möjligt att göra undantag från ett arbetsmoment.

Det är brist på barnmorskor på Höglandssjukhuset. Det är fullbemannat genom att extra personal används. Det saknas fyra till fem barnmorskor men det resulterar inte i någon underbemanning. Under hennes tid som chef har ingen medarbetare åberopat samvetsfrihet.

### **Christina Torstensson**

Christina Torstensson har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon arbetar vid HR-avdelningen på Höglandssjukhuset i Eksjö. I april 2013 var hon sektionschef på personalavdelningen och ställföreträdande personalchef. Hon ansvarade för studielöner genom delegation från personalchefen.

Syftet och tankegångarna bakom studielönen är att Regionen har ett behov av att ha kompetens i den verksamhet som Regionen bedriver. Studiefinansieringen, beviljande av studielön, syftar till att möjliggöra för Regionen att planera för framtiden. Det finns medarbetare i Regionen som har ett intresse av att vidareutbilda sig inom sina respektive befattningar och för att fortsätta arbeta hos samma arbetsgivare fast med en ny

befattning. Vid Högländssjukhuset 2012 hade man trots att det inte var landstingsprioriterat, beviljat studielön för personer som velat vidareutbilda sig till barnmorskor, distriktssjuksköterskor och ambulanssjuksköterskor för att tillgodose detta personalbehov i verksamheten. Tanken är att en person som beviljas studielön ska utbilda sig och sedan kunna anställas i en ny befattning efter avslutade studier. Beslutet om studielön fattats mot bakgrund av ansökan. Studielön är en förmån som handläggs och som det fattas beslut om löpande. Det finns inga garantier eller kontrakt sammankopplade med ett beviljande av studielön.

Hon hade kontakt med Ellinor Grimmark i samband med att hon fick uppgifter om att ett anställningsavtal skulle skickas ut till henne. Hon hade kontakt med Mari-Ann Österberg, som i sin tur hade blivit kontaktad av Ellinor Grimmark. Ellinor Grimmark hade då uppgett att hon inte ville utföra vissa arbetsuppgifter. Vad Ellinor Grimmark uppgett resulterade i ett resonemang om Ellinor Grimmark skulle beviljas fortsatt studielön. Ellinor Grimmark arbetade kvar på sin gamla avdelning, geriatriska, under sommaren inom sin befintliga anställning.

Hon hade en kontakt med Ellinor Grimmark i juni månad 2013. Hon talade med Ellinor Grimmark om arbetsuppgifterna i det nya yrket och svårigheterna att anställa Ellinor Grimmark i det nya yrket med begränsningar av arbetsuppgifter. Ellinor Grimmark menade att det skulle vara möjligt att göra personliga anpassningar i arbetet för henne. Ellinor Grimmark informerades om att det inte var möjligt att göra personliga tjänster. Beslut om att studielönen inte längre skulle beviljas Ellinor Grimmark fattades av henne i samråd med personalchefen. En ny kontakt togs med Ellinor Grimmark i augusti 2013, ett sms- meddelande skickades till Ellinor Grimmark, där hon informerades om att hon inte kunde beviljas fortsatt studielön.

### **Maria Engman**

Maria Engman har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon har arbetat som verksamhetschef på kvinnokliniken på Högländssjukhuset i Eksjö sedan 2014. Utgångspunkterna för kvinnoklinikernas verksamhet är att HSL följs, att etiska riktlinjer följs, att patienterna behandlas lika och att de patienterna med störst vårdbehov ges företräde.

Utgångspunkten vid abortvård är att alla kvinnor har rätt till abort, att vården ska ske utan dröjsmål och att vården ska ges med respekt för patienten och på ett objektivt sätt genom att olika alternativ erbjuds. Abort är ett svårt beslut för en kvinna. Bemötandet av den kvinnan är viktigt, dvs. att bemötandet sker med respekt. Hennes uppfattning är att personal som inte är för aborter inte kan arbeta med abortpatienter. Om en person inte vill utföra aborter ska personen ifråga inte arbeta på en kvinnoklinik. Man ska inte utsätta sig själv eller de patienterna man möter för detta genom att välja barnmorskeyrket om man inte är beredd att utföra aborter. Det finns ingen rätt att inte utföra aborter. Vid anställningsförfarandet tillfrågas personen ifråga om han eller hon kan tänka sig att utföra aborter och vill personen inte det sker ingen anställning. Om en anställd person inte vill utföra en viss arbetsuppgift blir det ett omplaceringsärende.

Hon har inte varit med om att medarbetare åberopat samvetsfrihet. I verksamheten strävar man efter att utnyttja personalens kompetens. På en liten klinik måste alla hjälpas åt, alla måste jobba med allting. Alla barnmorskor roterar och måste vara beredda att arbeta där det krävs. I annat fall uppstår patientsäkerhet. Det är enligt hennes uppfattning möjligt att ta hänsyn till specialkompetens vid schemaläggning men det är inte möjligt att göra hänsynstagande vid schemaläggningen för personer som åberopar samvetsfrihet. Detta gäller även om personen som åberopar samvetsfrihet har en specialkompetens inom ett annat område. Abort ingår i barnmorskeyrket. Det är olika saker att utnyttja en medarbetares specialistkunskap och en annan sak att låta en medarbetare välja bort arbetsmoment.

Det är brist på barnmorskor för tillfället på Högländsjukhuset. Det är störst brist på gynekologavdelningen. Bristen på barnmorskor innebär inte per automatik att det blir sämre värde på vården.

### **Birgitta Gustavsson Borg**

Birgitta Gustavsson Borg har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon blev biträdande verksamhetschef för kvinnoliken vid Ryhovs 2007 och verksamhetschef 2008.

Verksamheten innefattar kvinnosjukvård innefattande bl.a., obstetrik, gynekologi, ungdomsmottagning, kvinnohälsovården och den s.k. mödrahälsovård. Ryhovs är ett



medelstort sjukhus. God abortvård kännetecknas av tillgänglighet, hög kvalitet, lika vård och av att kvinnan själv ska få välja hur hon vill ha det. Det ställer krav på personalens värdegrund. Kvinnokliniken har rotation sedan 15 år tillbaka. All personal roterar mellan minst två ställen. Rotationen kan kräva att man måste vara på ett ställe mer än ett annat eller att man bara är på ett ställe om kraftsamling måste ske där.

Det finns psykiskt och fysiskt tunga arbetsmoment. Det är individuellt, beroende på vad man har varit med om. En barnmorska som säger att hon eller han inte kan utföra vissa arbetsmoment, exempelvis delta i abortvård, och det är på grund av tillfälliga omständigheter kan medarbetarsamtal eller kuratorssamtal erbjudas och i sista hand kan det bli aktuellt med en omplacering. Är det en person som är aktuell för en anställning blir det svårare. Det kan bli problem med empatin och förståelsen för patienten. En abort är en lång process som kan pågå under veckor. Det kan uppstå oro hos patienten för att ta kontakt med kvinnokliniken eftersom patienten riskerar att få prata med någon som har en viss inställning.

När hon får en arbetsförfrågning vidarebefordrar hon den till vårdenhetscheferna som hanterar förfrågningarna vidare. När Ellinor Grimmark skickade ett mail, besvarade hon mailet. Ellinor Grimmark hade tidigare fått svar från vårdenhetscheferna men skickade ytterligare mail eftersom hon inte riktigt hade förstått. Ellinor Grimmark uppgav att hon inte hade fått något besked. Hon besvarade Ellinor Grimmarks mail att det varken underlättade eller försvårade att Ellinor Grimmark hade sin uttalade tro utan det som var av betydelse var att man kunde utföra det arbetet som krävdes.

Hon frågar alltid potentiella medarbetare om deras inställning till abort. Det ingår i arbetsuppgifterna och det är därför en relevant fråga. Alla anställda är legitimerade barnmorskor och då ingår det i arbetsuppgifterna att utföra aborter. Anledningen till att Ellinor Grimmark inte kunde få arbete på Ryhov var att hon inte kunde utföra alla arbetsmoment. Det var en anställning som legitimerad barnmorska, vilka har vissa bestämda arbetsuppgifter. Det finns inget utrymme för en medarbetare att avstå från att utföra en abort. Det har inte funnits någon handlingsplan för att se till att en person inte diskrimineras på grund av sin tro. När man söker ett jobb ska man förstå att man måste utföra alla arbetsuppgifter som krävs för jobbet. Tron har inget att göra med de arbetsuppgifter som man utför.

Hon har under sina år som verksamhetschef inte stött på någon som åberopat samvetsfrihet.

Som chef vill hon känna att alla medarbetare ger den bästa vården oavsett vilken patient som finns framför dem. En medial person kan ge upphov till oro bland patienterna och föranleda oro från henne som chef. Det kan medföra oro hos personalen om personalen oroar sig för att en kollega som inte vill utföra vissa arbetsmoment ska se ner på dem eftersom de utför dessa arbetsmoment.

De olika specialistområdena inom barnmorskeyrket medför att en barnmorska kan arbeta mer inom ett område men inte att en barnmorska befrias från att arbeta inom andra områden. Schemaläggningen anpassas så att specialkompetenserna utnyttjas.

### **Britt-Marie Lundquist**

Britt-Marie Lundquist har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon är vårdenhetschef på BB Ryhov sedan 2012. Det finns tre vårdenhetschefer på Ryhov. Vårdenhetscheferna delar på ansvaret för personalen, undersköterskor och barnmorskor. Hon ansvarar för BB avdelningen. De två andra vårdenhetscheferna ansvarar för förlossningen respektive gynekologiavdelningen.

Ellinor Grimmark erbjöds inte jobb eftersom hon inte var beredd att utföra alla arbetsuppgifter. Innan beskedet lämnades till Ellinor Grimmark diskuterade samtliga vårdenhetschefer, verksamhetschefen och personalchef. Det var hon som lämnade det negativa beskedet till Ellinor Grimmark. Hon har ingen minnesbild att hon har pratat med Ellinor Grimmark i telefon eller träffat henne personligen. Hon känner inte igen de uttalandena som Ellinor Grimmark påstår att hon skulle ha gjort. Även om hon hade pratat med Ellinor Grimmark i telefon skulle hon aldrig ha uttryckt sig på det sättet. Hon har arbetat med rekryteringsfrågor sedan 2003 och de påstådda uttalandena är oprofessionella. Hon uttalar sig inte på det viset.

På BB roterar alla barnmorskor mellan olika enheter. Alla barnmorskor roterar mellan två arbetsplatser, BB/förlossning, BB/gynekologi, förlossning/BB, gynekologi/förlossning. Även om rotation sker mellan BB/förlossning kan det ändå bli aktu-

ellt att arbeta på gynekologiavdelningen vid sjukfrånvaro eller hög arbetsbelastning. BB och gynekologiavdelningen delar en avdelning. Avdelningarna hjälps åt, särskilt på natten. Vid akuta situationer eller vid larm, måste personalen kunna hjälpas åt. Under ett och samma arbetspass kan en medarbetare tvingas arbeta på alla avdelningar. Det är en reell situation, en barnmorska måste kunna arbeta med alla arbetsmoment genom hela abortprocessen.

Preventivmedelsrådgivning sker på BB. Alla patienter får information innan de går hem. Alla barnmorskor kommer i kontakt med sådan rådgivning. Det sker även grupp-information med patienter. Om någon inte är beredd att sätta in kopparspiral riskerar det att påverka den personens möjligheter att lämna en adekvat rådgivning.

Hon har arbetat med att förlösa kvinnor i Norge. Det fanns barnmorskor på det sjukhus som hon arbetade på som inte ville arbeta med aborter, dessa jobbar inte kvar längre. Numera arbetar alla med rotation och utför aborter.

### **Lisbeth Edvinsson**

Lisbeth Edvinsson har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon är vårdenhetschef över förlossningsavdelningen och BB-avdelningen på Värnamo sjukhus.

En rekrytering till förlossning/BB sker genom att en annons sätts ut på Arbetsförmedlingen, Vårdförbundets tidningar, Barnmorskeförbundets tidningar eller på rekryteringsportalen. Det sker ett urval av de sökande efter att alla ansökningar gått igenom. Urvalet görs av henne tillsammans med Ing-Mari Karlsson, vårdenhetschef på gynekologiavdelningen. Intervjuer hålls vilket även involverar HR-konsulten Alexandra Norén. Efter intervjuerna kontaktas någon av de sökande som verkar mest intressant. Villkoren för en anställning diskuteras fram. Om parterna kommer överens om arbetet, tillträdesdag och lön skrivs ett avtal. Om en person ska anställas på förlossning/BB är det hon som skriver under anställningsavtalet. Hon ansvarar inte för att ta fram avtalet utan det ankommer på personalavdelningen och HR. Hon hanterar inte anställningsavtalsdokumentet. Det är en sekreterare som tar fram det och hon får det på sitt bord för genomläsning innan det skickas ut till den sökande som är aktuell för anställning. Avtalet finns då i två exemplar. Rekryteringsprocessen ser likadan ut även

om det är fråga om en rekrytering till gynekologiavdelningen. Den enda skillnaden är att det då är Ing-Mari Karlsson som skriver under anställningsavtalet.

Rekryteringsprocessen avseende Ellinor Grimmark 2014. Det var ett kritiskt läge inför sommaren 2014 eftersom nästan en tredjedel av barnmorskorna på ett eller annat sätt inte skulle kunna arbeta den sommaren. Det var fråga om ett sommarvikariat på kvinnokliniken, på gynekologiavdelningen, som barnmorska. Det framgick av platsannonser vad tjänsten avsåg. Personen som söktes var en person som skulle jobba på BB och gynekologiavdelningen. Det var en legitimerad barnmorska som eftersöktes, vilket betyder att barnmorskan ifråga skulle utföra alla arbetsuppgifter som åligger en barnmorska.

Det var tre sökanden av den aktuella tjänsten. Det fanns ett behov av fyra stycken. En av de sökande var Ellinor Grimmark. Lisbeth Edvinsson ringde Ellinor Grimmark och ville att hon skulle komma på en intervju. Ellinor Grimmark var på intervju den 17 januari 2014. Ellinor Grimmark informerade om sin inställning till aborter vid telefonsamtalet och utvecklade sedan denna under intervjun. Vid intervjun informerades Ellinor Grimmark om svårigheterna att ha en person anställd med dessa begränsningar. Begränsningarna diskuterades, Ellinor Grimmark uppgav att hon inte kunde medverka vid avbrytandet av en graviditet men kunde sköta omvårdnad av abortpatienten under hela processen i övrigt.

Ellinor Grimmark var inte legitimerad vid tidpunkten för intervjun men skulle vara färdig med sin utbildning i januari 2014. För att kunna sysselsätta en nyutexaminerad barnmorska krävs det att han eller hon går bredvid en tid, minst en månad. Utgångspunkten var att Ellinor Grimmark skulle börja så fort som möjligt. Ellinor Grimmark skulle behöva kunna börja arbeta innan maj 2014.

Efter intervjun fördes en interndiskussion och det beslutades att Ellinor Grimmark skulle erbjudas ett sommarvikariat. Tanken var att Ellinor Grimmark skulle arbeta på BB/gynekologiavdelningen och sköta omvårdnaden om patienterna där och de arbetsuppgifter som krävs av en legitimerad barnmorska. Orsaken till att det fördes diskussioner om en anställning av Ellinor Grimmark var att det under de sex månader som vikariatet gällde skulle gå att göra undantag för de arbetsuppgifter som hon inte kunde

utföra. Det skulle dock inte gå att ha henne anställd i längden. Anpassningen hade fått ske från dag till dag genom att pussla i schemaläggningen.

Nyutexaminerade barnmorskor kan inte arbeta på förlossningen under sommarperioden, det är alltför patientosäkert. Rutinen är därför att nyutexaminerade barnmorskor får arbeta på BB/gynekologiavdelningen. Det kan hända att en sjuksköterska får utföra en barnmorskas arbetsuppgifter under sommarperioden på grund av svårigheterna att bemanna.

Det genomförs cirka 200 aborter i Värnamo per år, varav hälften sker i patientens hem. Det händer att abortpatienter kommer till förlossningen. På förlossningen utförs då medicinska ordinationerna, omvårdnad om patienten sker och rådgivning erbjuds. Detta är arbetsmoment som Ellinor Grimmark uppgett att hon skulle kunna utföra.

Hon ringde till Ellinor Grimmark den 20 januari 2014 och meddelade att hon skulle erbjudas ett sexmånaders sommarvikariat och Ellinor Grimmark ombads att undersöka möjligheten att ta tjänstledigt. Det var angeläget att Ellinor Grimmark skulle kunna börja så snart som möjligt. Hon tror inte att frågan om lön berördes men det kan ha varit så att Ellinor Grimmark erbjöds en månadslön om 26 000 kr per månad. Ellinor Grimmark skulle diskutera med sin dåvarande arbetsgivare och återkomma. Ellinor Grimmark skickade den 24 januari 2014 ett mail av vilket det framgick att hon fortfarande inte hade fått något besked av sin arbetsgivare. Någon muntlig kontakt med Ellinor Grimmark ägde inte rum efter den 24 januari 2014. Om Ellinor Grimmark hade sagt upp sig och därigenom kunnat börjat arbeta den 1 maj 2014 hade det inte varit tillräckligt. Hon hade behövt börja arbeta tidigare. Ur Värnamo sjukhus perspektiv fanns det ett behov av ett sexmånaders vikariat men det fanns därefter inget fortsatt behov av arbetskraft.

Den 25 januari 2015 läste hon en artikel om att en barnmorska hade anmält Höglands sjukhuset och Ryhov till DO och att barnmorskan hade fått arbete på Värnamo sjukhus. Hon blev chockad, besviken och kände sig grundlurad när hon läste artikeln. Hon hade erbjudit ett sommarvikariat till en barnmorska som hon bedömde skulle kunna möta patienterna med respekt och värme samt ge god omvårdnad. Nu framträdde en bild av en person som var en aktiv abortmotståndare och som hon uppfattade som en

person som inte skulle kunna erbjuda detta. Det kändes som att det nu var en barnmorska som hade en namnskylt av vilken det framgick att hon var en aktiv abortmotståndare. Det går inte att arbeta med abortpatienter när man är abortmotståndare. Det var en annan information än den som Ellinor Grimmark hade lämnat under intervjun. Hon hade förstått att Ellinor Grimmark inte ville medverka vid aborter under intervjun men hon hade inte förstått att hon var en aktiv abortmotståndare. Ellinor Grimmark blev genom artikeln i Värnamo nyheter allmänt känd som en aktiv abortmotståndare.

Den 27 januari 2014 beslutades i samråd med Christina Gunnervik att rekryteringen av Ellinor Grimmark skulle avbrytas. Beslutet motiverades med att förtroendet för kvinnokliniken för patienternas del riskerade att bli förstört om Ellinor Grimmark erbjöds anställning. Indirekt var ett skäl för beslutet mediauppmärksamheten kring Ellinor Grimmark. Hon fick i uppgift att ringa Ellinor Grimmark för att meddela henne beslutet om att rekryteringen hade avbrutits. Vid den tidpunkten var inte anställningen klar med Ellinor Grimmark. Det hade inte bestämts när Ellinor Grimmark skulle börja. Det hade förts diskussioner men ingenting var klart. Rekryteringen var inte avslutad. Hon hade inte gett HR-avdelningen i uppdrag att ta fram några avtalsblanketter.

### **Christina Gunnervik**

Christina Gunnervik har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon är verksamhetschef på kvinnokliniken vid Värnamo sjukhus.

Inom abortvård är det centralt med ett gott bemötande, att patienterna behandlas med respekt och att patientens fria val inte ifrågasätts. Att ifrågasättande av en patients val inte får ske följer av lag.

Sommaren 2014 var problematisk utifrån ett personalperspektiv. Det var flera som skulle gå i pension och flera som väntade barn i personalen. Det var brist på arbetskraft. Hon var inte inblandad i rekryteringen av Ellinor Grimmark initialt. På morgonen den 25 januari 2014 såg hon en artikel i Värnamo nyheter med en rubrik i stil med att Värnamo sa ja när Eksjö hade sagt nej. Hon tog då kontakt med vårdenhetschefen och det beslutades att rekryteringen skulle avbrytas. Det är inte möjligt att ha en person verksam som offentligt står för de åsikter som det framgick att Ellinor Grimmark hade.

Hon har aldrig varit med om att någon har åberopat samvetsfrihet. Hon har varit med om att en medarbetare har tyckt att det har varit jobbigt med kirurgiska aborter och då gjordes försök med att organisera om arbetet. Hon har även varit med om att en barnmorska mådde dåligt av att utföra aborter, vid det tillfället erbjöds barnmorskan kuratorssamtal.

### **Ing-Mari Karlsson**

Ing-Mari Karlsson har i förhör uppgett i huvudsak följande. Hon är vårdenhetschef på gynekologiavdelningen i Värnamo sedan 2002.

Hon arbetar tillsammans med Lisbeth Edvinsson. Hon ansvarar för de medarbetarna som arbetar med gynekologi och Lisbeth Edvinsson ansvarar för de medarbetarna som arbetar med obstetrik. All personal delar dock på det dagliga arbetet. Hon och Lisbeth Edvinsson samlar all personal på morgonen och fördelar personalen efter dagsbehovet. Personalen rör sig mellan avdelningens alla delar och arbetar där de mest behövs.

Kvinnokliniken i Värnamo söker alltid personal inför sommaren för att klara av verksamheten under den tiden. Hon var med på en anställningsintervju vid rekryteringen av Ellinor Grimmark tillsammans med Lisbeth Edvinsson. Det var en vanlig anställningsintervju. Det som var speciellt var att Ellinor Grimmark var tveksam till aborter, vilket berördes under intervjun. Ellinor Grimmark hade betänkligheter mot aborter och ville inte aktivt ge tabletter. Ellinor Grimmark sa att hon kunde delta i vården innan och efter aborten. Det klargjordes inte riktigt vilka tabletter som Ellinor Grimmark inte kunde dela ut. Efter intervjun skulle Ellinor Grimmark komma in med löneanspråk och eventuella tjänstgöringsintyg. Diskussioner fördes om huruvida referenser skulle kontaktas eller inte. Hon såg sedan i tidningen att Värnamo sjukhus hade sagt ja till en barnmorska som tidigare hade nekats arbete vid Höglandssjukhuset och Länssjukhuset Ryhov. När hon läste artikeln framträdde en annan bild av Ellinor Grimmark än den som hade framträtt vid intervjun. Av artikeln framgick att Ellinor Grimmark var en abortmotståndare. Allmänheten hörde av sig efter tidningsartikeln och frågade hur de tänkte. Hon, Lisbeth Edvinsson, Christina Gunnervik och personaldirektören kom fram till att det inte gick att ha en abortmotståndare anställd på kliniken eftersom det fanns

en risk att det inte skulle gå att garantera att patienterna kunde erbjudas en god, likvärdig och säker vård. Det var med anledning av patientsäkerheten som rekryteringsprocessen avbröts.

Att tillfälligt ha betänkligheter mot vissa arbetsuppgifter går att hantera men permanenta betänkligheter går inte lösa på ett hållbart sätt i ett längre perspektiv. Det skulle riskera att skapa konflikter i arbetslaget.

### **DOMSKÄL**

Domskäl kommer att disponeras enligt följande. Tingsrätten kommer först ta ställning till om Ellinor Grimmark har diskriminerats i enlighet med DL. Tingsrätten kommer sedan pröva frågan om EKMR kan tillämpas som grund för Ellinor Grimmarks talan. Tingsrätten kommer slutligen att ta ställning till frågan om rättegångskostnader.

### **FRÅGAN OM DISKRIMINERING**

Twisten i denna del gäller frågan om Regionen har diskriminerat Ellinor Grimmark och därmed har en skyldighet att utge diskrimineringsersättning. I denna prövning kommer tingsrätten först att bedöma vad som är utrett i målet avseende de faktiska omständigheterna för att därefter ta ställning till om någon diskriminering har förekommit mot Ellinor Grimmark.

Parterna är överens om att den uteblivna anställningen vid Högländssjukhuset den 23 april 2013, den indragna studielönen vid Högländssjukhuset samt eventuella kränkande uttalanden vid Högländssjukhuset är preskriberade enligt DL. Tingsrätten kommer därför inte att göra en prövning av dessa omständigheter.

### **Några rättsliga utgångspunkter**

Med diskriminering avses i 1 kap. 4 § DL följande.

*Direkt diskriminering:* att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk



tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

*Indirekt diskriminering:* att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Av 2 kap. 1 § DL framgår följande. En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren är arbetstagare, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Av 2 kap. 2 § DL framgår bl.a. följande. Förbudet i 1 § hindrar inte särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet. Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren.

Enligt 5 kap. 1 § första stycket DL ska den som bryter mot förbuden mot diskriminering betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt beaktas syftet att motverka överträdelser av lagen. Ersättningen ska betalas till den som har kränkts av överträdelsen. Enligt bestämmelsens tredje stycke kan ersättningen sättas ned helt eller delvis om det finns särskilda skäl för detta.

I 6 kap 3 § DL finns en bevislätnadsregel. Om en person visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad eller utsatt för repressalier, är det svaranden som ska visa att diskriminering eller repressalier inte har förekommit.

Högsta domstolen har i NJA 2006 s. 170 uttalat att bestämmelsen ska tolkas som en presumtionsregel.

### **Har Regionen diskriminerat Ellinor Grimmark enligt DL?**

Tingsrätten kommer att under respektive punkt ange vad som är visat i målet för att därefter göra en bedömning om Ellinor Grimmark har blivit diskriminerad.

#### ***Utebliven anställning vid Höglandssjukhuset den 21 november 2013***

Det är ostridigt att Ellinor Grimmark har sökt anställning vid detta tillfälle samt att hon inte har erhållit anställningen vid Höglandssjukhuset eftersom hon angett att hon på grund av sin tro inte kan medverka vid aborter.

#### ***Utebliven anställning vid Ryhov den 20 december 2013***

Även i denna del är det ostridigt att Ellinor Grimmark har sökt anställning vid detta tillfälle samt att hon inte har erhållit anställningen vid Ryhov eftersom hon angett att hon på grund av sin tro inte kan medverka vid aborter.

Det som är tvistigt i denna del är de uttalanden som Ellinor Grimmark påstår att Britt-Marie Lundqvist i sammanhanget har uttalat till henne.

Tingsrätten gör följande bedömning. Ellinor Grimmark har berättat på ett utförligt och trovärdig sätt om de uttalanden som hon menar Britt-Marie Lundqvist har gjort. Mot detta står Britt-Marie Lundqvists uppgifter att hon inte har någon minnebild av något telefonsamtal mellan dem och att hon inte uttalar sig på det sättet. Det står således ord mot ord. Tingsrätten anser därför inte att Ellinor Grimmark har visat att Britt-Marie Lundqvist gjort några kränkande uttalanden. Med denna bedömning i sakfrågan saknas anledning att ta ställning till Regionens invändning om preskription beträffande uttalandena.

*Ansökan om anställning vid Värnamo sjukhus den 27 januari 2014*

Det är även i denna del ostridigt att Ellinor Grimmark sökt ett sommarjobb vid Värnamo sjukhus. I denna del har parterna argumenterat utifrån frågan om Ellinor Grimmark fått ett sommarjobb vid Värnamo sjukhus eller inte.

Tingsrätten konstaterar att av den rättsliga regleringen framgår att diskriminering kan ske oavsett om man är anställd eller söker anställning. Det är ostridigt att Ellinor Grimmark har varit anställd vid Höglandssjukhuset, d.v.s. vid Regionen, vid den aktuella tiden samt att hon sökt arbete vid Värnamo sjukhus. Tingsrätten anser att det är oväsentligt om Ellinor Grimmark rent rättsligt fått en ny anställning eller om situationen är att bedöma som en avbruten rekrytering vid bedömningen av frågan om diskrimineringsersättning. Tingsrätten kommer därför inte att göra en bedömning av denna fråga, utan utgå från att DL är tillämplig på situationen.

Det är ostridigt mellan parterna att Ellinor Grimmark hade informerat Regionen om att hon inte kunde medverka vid aborter. Sjukhusledningen hade bedömt att det var möjligt och lämpligt i detta fall, med hänsyn till de svårigheter de hade att rekrytera personal, att fortsätta att diskutera ett sommarvikariat med Ellinor Grimmark. Ledningen hade även beslutat sig för att gå vidare i denna process. Det är vidare ostridigt att Ellinor Grimmark sedan underrättats om att hon inte fick något sommarjobb. När det gäller orsaken till detta har det av Lisbeth Edvinssons, Christina Gunnerviks och Ing-Mari Karlssons uppgifter framkommit att det blev en medial uppståndelse kring rekryteringen. Det har vidare framkommit att mediabilden var att Ellinor Grimmark var en uttalad abortmotståndare och att hon tydligt tog avstånd från aborter. Det är tingsrättens bedömning att det är klarlagt att dessa omständigheter var orsaken till att Regionen beslutade sig för att avbryta rekryteringsförfarandet.

**Tingsrättens bedömning i diskrimineringsfrågan**

Det som återstår för tingsrätten är att ta ställning till om Ellinor Grimmark har utsatts för indirekt diskriminering vid de olika anställningsförfarandena.

Begreppet indirekt diskriminering består av tre rekvisit: *särskilt missgynnande, jämförelse* och *intresseavvägning*. Av Fransson och Stüber, Diskrimineringslagen (upplaga 2, utgivningsår 2015), kommentaren till 1 kap 4 § framgår bl.a. följande.

Begreppet indirekt diskriminering består av tre rekvisit: *särskilt missgynnande, jämförelse* och *intresseavvägning*. I de två första rekvisiten, missgynnande och jämförelsen, finns kravet på att det ska finnas ett orsakssamband med diskrimineringsgrunden. Det ska handla om ett särskilt missgynnande som har samband med diskrimineringsgrunden. Det tredje rekvisitet består av rättsfakta som också är motbevisningsledet, vilket gör regeln fullständig till sin utformning. – Regeln om förbud mot indirekt diskriminering skiljer sig i sin utformning på flera sätt från regeln om förbud mot direkt diskriminering. Det finns inget rakt orsakssamband mellan handlingen som leder till missgynnandet och själva diskrimineringsgrunden när det gäller indirekt diskriminering. Istället handlar det om *missgynnande effekter* som uppstår när kriterier eller bestämmelser tillämpas. Kriterierna, bestämmelserna eller förfarings sättet framstår som neutrala i förhållande till de olika diskrimineringsgrunderna. – För att regeln om indirekt diskriminering ska vara tillämplig krävs att effekten blir att någon missgynnas av den neutrala bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet. Ett missgynnande består i att någon faktiskt lider skada, utsätts för obehag eller får vidkännas någon annan nackdel. – I lagtexten används uttrycket kan komma att särskilt missgynna. Avsikten med detta är inte att det ska ställas krav på att missgynnandet ska vara grövre än vid direkt diskriminering, utan ordet särskilt hör till rekvisitet jämförbar situation och diskrimineringsgrunden – särskilt missgynnad i jämförelse med någon annan. Det är diskrimineringsgrunden, t.ex. kön, som leder till att personen typiskt sett missgynnas (se prop. 2007/08:95 s. 490). – För att bedöma om en missgynnande effekt uppstått vid tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller genom ett särskilt förfarings sätt ska en jämförelse göras. Det måste således finnas såväl personer som är gynnade som missgynnade. En faktisk jämförelse ska göras mellan den grupp som personen tillhör och någon annan grupp. Kravet på jämförelse är absolut till skillnad från förbudet mot direkt diskriminering. Att jämföra med en hypotetisk person eller grupp är därmed uteslutet. Avsikten med jämförelsen är att kunna bedöma om personen särskilt missgynnats. Bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet ska typiskt sett missgynna personen som tillhör en viss grupp. ”Jämförelsen ska ta sikte på den andel av de som kan, eller inte kan, uppfylla kravet i de grupper som jämförs” (prop. 2007/08:95 s. 490). Skillnaden måste vara *betydande* när det gäller att bedöma missgynnande respektive gynnande. Det har också uttryckts som att väsent-

ligt fler måste missgynnas i den grupp som personen tillhör jämfört med personer i den gynnade gruppen.– Förbudet mot indirekt diskriminering är en intresseavvägningsregel. Regeln består av två led. Första ledet består av rättsfakta och det käranden ska bevisa, dvs. det särskilda missgynnandet genom den faktiska jämförelsen. Därefter kommer det andra ledet bestående av motbevisfakta som handlar om vad svaranden kan ha för sakliga skäl för sitt handlande. Förbudet mot indirekt diskriminering är en fullständig intresseavvägningsregel uppbyggd kring ett proportionalitetstest, den s.k. proportionalitetsprincipen. Proportionalitetstestet skapar ett utrymme för att göra en avvägning mellan de negativa effekter som den neutrala bestämmelsens, kriteriets eller förfaringsättets tillämpning innebär för en person som skyddas av diskrimineringslagstiftningen och behovet av att särskilt missgynna hos den som kan ställas till ansvar för brott mot lagstiftningen. Olika intressen vägs härmed mot varandra. Om det i det aktuella fallet anses vara indirekt diskriminering avgörs av denna intresseavvägning, varvid de processuella reglerna blir avgörande för utgången

DO har i denna del anfört följande.

Enligt DO:s uppfattning kan det villkor för anställning som barnmorska som landstinget tillämpat i detta fall - det vill säga att den arbetssökande skall vara beredd att utföra samtliga de arbetsuppgifter som ingår i befattningen, inklusive att medverka vid utförandet av aborter - ses som ett sådant krav som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss religion eller annan trosuppfattning. Medan DO inte har tillgång till någon närmare utredning i denna del, torde som en allmän erfarenhetssats gälla att en jämförelse mellan en grupp bestående av personer med en djupt känd religiös övertygelse av visst slag och en annan grupp av personer utan en sådan religiös övertygelse skulle visa på en betydande skillnad i de båda gruppernas möjlighet att typiskt sett uppfylla det av landstinget uppställda kravet. DO utgår i det följande från att så är fallet och fortsätter därför till en bedömning av den så kallade intresseavvägningen.

Vid bedömningen av om landstingets åtgärd varit befogad framstår det för DO som naturligt att ta sin utgångspunkt i Socialstyrelsens kompetensbeskrivning för legitimerad barnmorska. Som redovisats ovan framgår det av kompetensbeskrivningen att en förmåga att tillämpa kunskaper som på olika sätt har samband med aborter ingår inom flera av de kompetensområden som en legitimerad barnmorska bör behärska. Enligt DO:s uppfattning kan upprätthållandet av dessa kompetenskrav ytterst sägas vara motiverat av det samhälleliga intresset att säkerställa att kvinnor ges effektiv tillgång till abortvård. Ett sådant syfte är objektivt

godtagbart. Kravet framstår vidare som lämpligt och kan enligt DO:s mening inte anses gå längre än vad som är nödvändigt för att uppnå det aktuella syftet. Det av landstinget uppställda villkoret (att kunna medverka vid aborter) måste således anses utgöra ett relevant krav att ställa på en sökande av en tjänst som barnmorska.

Tingsrätten delar de bedömningar som DO har gjort när det gäller de uteblivna anställningarna vid Högländsjukhuset och Ryhov. Tingsrätten anser alltså att det krav som Regionen ställt i dessa fall, nämligen att den arbetssökande ska vara beredd att utföra samtliga de arbetsuppgifter som ingår i befattningen inklusive att medverka vid utförandet av aborter, är ett sådant krav som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss religion eller annan trosuppfattning. Tingsrätten anser att det av förhören i målet med verksamhetschefer och vårdenhetschefer med tydlighet har framkommit att organisationen av verksamheten vid kvinnoklinikerna är uppbyggd med utgångspunkt i att samtliga anställda ska vara delaktiga i all verksamhet som bedrivs där. Tingsrätten anser därför att det har funnits ett berättigat syfte med kravet. Anledningen till att Regionen inte har anställt Ellinor Grimmark är även att Regionen har en skyldighet att säkerställa att kvinnor har en reell tillgång till abort. Tingsrätten anser mot denna bakgrund att det är såväl lämpligt som nödvändigt att tillämpa det uppställda kravet.

Tingsrätten övergår till att bedöma de villkor som ställts av Värnamo sjukhus. I denna del ska bedömas om det villkor som Regionen har tillämpat vid Värnamo sjukhus – att anställda på kvinnokliniken inte får ta offentligt avstånd från aborter - kan ses som ett krav som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss religion eller annan trosuppfattning. I denna del gör tingsrätten följande bedömning. En jämförelse ska göras mellan den grupp som Ellinor Grimmark tillhör bestående av personer med en djupt känd religiös övertygelse och en annan grupp av personer utan en sådan religiös övertygelse. Tingsrätten kan inte i denna del lägga någon allmän erfarenhetsats till grund för sin bedömning d.v.s. om personer med djup känd religiös övertygelse oftare tar offentligt avstånd från aborter än personer utan en sådan övertygelse. Tingsrätten anser att det inte är visat att något särskilt missgynnande av Ellinor Grimmark skett. Det villkor som ställts – att man som anställd vid kvinnokliniken inte får ta offentligt avstånd från aborter – saknar nämligen samband med den på-

stådda diskrimineringsgrunden, kränkning av religionsfriheten. Ellinor Grimmark har alltså inte diskriminerats på grund av sin religion.

#### SKADESTÅND MED TILLÄMPNING AV EKMR

Ellinor Grimmark har även yrkat allmänt skadestånd av Regionen för att hon anser att hennes religions- och samvetsfrihet har kränkts. Hon har som grund för sin talan i den delen angett att skadeståndslagen ska användas genom normutfyllnad med EKMR som grund. Vid denna bedömning måste tingsrätten först ta ställning till om DL uppfyller kraven på ett effektivt rättsmedel i hennes fall. De kriterier som Europadomstolen har uppställt i sin praxis i fråga om rätten till ett effektivt rättsmedel kan sammanfattas under fem punkter (SOU 2010:87 sid 157f).

- 1) Rättsmedlet ska vara tillgängligt och praktiskt möjligt för berörd person att använda samt erbjuda reella möjligheter till prövning av den aktuella frågan.
- 2) Rättsmedlet ska vara ägnat att leda till rättelse och ge rimliga utsikter till framgång (vilket inte innebär att det måste leda till framgång för klaganden).
- 3) Det prövande organets befogenheter och de garantier som gäller vid förfarandet inför det prövande organet ska vara tillräckliga. Något krav på att prövningen måste ske av en domstol uppställs inte (jfr uttrycket ”nationell myndighet”). Administrativa rättsmedel kan således vara tillräckliga för att uppfylla konventionens krav.
- 4) Prövningen ska leda till beslut i rimlig tid, och framför allt ska beslut fattas medan det fortfarande kan få en praktisk effekt.
- 5) Domen eller beslutet måste kunna verkställas.

I enlighet med den s.k. subsidiaritetsprincipen följer att nationella myndigheter och domstolar har det primära ansvaret för genomförandet av EKMR:s rättigheter.

I rättsfallet NJA 2005 s. 462 behandlade Högsta domstolen en fråga i ett fall rörande brott mot bestämmelsen i artikel 6.1 i EKMR om rätt till rättegång inom skälig tid. Högsta domstolen anmärkte att artikel 41 i konventionen, som föreskriver att Europadomstolen under vissa förutsättningar ska tillerkänna en förfördelad part skälig gottgörelse, inte ställer några krav på den nationella rätten och inte i sig kan läggas till grund för någon rätt till gottgörelse enligt nationell rätt. Vidare fann Högsta domstolen att artikel 13 i konventionen, enligt vilken var och en vars i konventionen angivna fri- och

rättigheter har kränkts ska ha tillgång till ett effektivt rättsmedel inför en nationell myndighet, endast innefattar en förpliktelse för staten att tillhandahålla rättsmedel och inte i sig ger medborgarna någon omedelbar rätt till gottgörelse.

Av artikel 9 EKMR framgår bl.a. att var och en har rätt till tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet. Genom att tanke- och samvetsfrihet nämns vid sidan av religionsfrihet görs klart att konventionen skyddar såväl religiösa som icke religiösa livsåskådningar (Danelius, Mänskliga rättigheter i europeisk praxis, fjärde upplagan sid. 417) Religion eller annan trosuppfattning är en självständig diskrimineringsgrund i DL vilket har framgått av prövningen ovan. Genom diskrimineringsersättningen ersätts ideell skada vid brott mot förbuden mot diskriminering och repressalier m.m. Ersättningen beskrivs i förarbetena som en påföljd där ersättningen ska avse den kränkning som överträdelsen innebär (prop. 2007/08:95 s. 387 f. och s. 553 f).

Ellinor Grimmarks rätt till ersättning på grund av kränkning av religionsfrihet omfattas av DL:s bestämmelser. Den som bryter mot förbuden i DL kan förpliktas att betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. Tanken bakom påföljden är – förutom att den som drabbas av överträdelsen kompenseras för den kränkning som det innebär – att avskräcka från diskriminering.

Ellinor Grimmark har beskrivit att orsaken till hennes vägran att medverka vid aborter har sitt ursprung i hennes starka religiösa uppfattning och livsåskådning. Just de rättigheter som DL skyddar. Tingsrätten utgår ifrån att det även finns personer som av andra orsaker än sin religion och trosuppfattning kan vägra att delta i abortverksamhet. I deras fall kan det bli aktuellt att göra en bedömning om det är en fråga om kränkning av samvetsfrihet. I målet har det enligt tingsrättens mening klart framgått att det som Ellinor Grimmark benämnt livsåskådning och samvetsbetänkligheter, har ett så starkt samband med hennes religiösa tro, att det ska bedömas som ett uttryck för denna hennes trosuppfattning. Det går således inte att i detta fall skilja på rätten till religionsfrihet resp. till samvetsfrihet. Det finns alltså inte anledning för tingsrätten att särskilt pröva om Ellinor Grimmarks samvetsfrihet har kränkts. Tingsrätten anser därför att Ellinor Grimmark har haft tillgång till ett effektivt rättsmedel för den kränkning som hon påstår sig ha utsatt för, nämligen DL. Ellinor Grimmarks rätt till ersättning ska därför prövas enligt DL, vilket tingsrätten har gjort enligt ovan. Någon prövning av om



skadestånd ska dömas ut genom normutfyllnad av skadeståndslagen med EKMR som grund ska därför inte göras.

#### RÄTTEGÅNGSKOSTNADER

Tingsrätten anser att Ellinor Grimmark har haft skälig anledning att få tvisten om diskrimineringsersättning prövad. Prövningen hos DO fyller denna funktion. Tingsrätten anser därför att det saknas skäl att frångå den normala regeln att förlorande part ska ersätta motparten för rättegångskostnader. Ellinor Grimmark ska därför ersätta Regionen för deras rättegångskostnader. Det är ingen tvist om beloppets storlek.

#### **HUR MAN ÖVERKLAGAR**, se bilaga (DV 401)

Överklagande ställs till Göta hovrätt och ska ha kommit in till tingsrätten senast den 3 december 2015.

Charlotte Brokelind

Nils Karlberg

Helen Yngwe



# SVERIGES DOMSTOLAR

## ANVISNING FÖR ÖVERKLAGANDE - DOM I TVISTEMÅL

Den som vill överklaga tingsrättens dom, eller ett i domen intaget beslut, ska göra detta skriftligen.

**Skrivelsen ska skickas eller lämnas till tingsrätten.** Överklagandet prövas av den hovrätt som finns angiven i slutet av domen.

Överklagandet ska ha kommit in till tingsrätten **inom tre veckor** från domens datum. Sista dagen för överklagande finns angiven på sista sidan i domen.

Har ena parten överklagat domen i rätt tid, får också motparten överklaga domen (s.k. **anslutningsöverklagande**) även om den vanliga tiden för överklagande har gått ut. Överklagandet ska också i detta fall skickas eller lämnas till tingsrätten och det måste ha kommit in till tingsrätten **inom en vecka** från den i domen angivna sista dagen för överklagande. **Om det första överklagandet återkallas eller förfaller kan inte heller anslutningsöverklagandet prövas.**

Samma regler som för part gäller för den som inte är part eller intervenient och som vill överklaga ett **i domen intaget beslut** som angår honom eller henne. I fråga om sådant beslut finns dock inte någon möjlighet till anslutningsöverklagande.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i hovrätten fordras att **prövningstillstånd** meddelas. Hovrätten lämnar prövningstillstånd om

1. det finns anledning att betvivla riktigheten av det slut som tingsrätten har kommit till,
2. det inte utan att sådant tillstånd meddelas går att bedöma riktigheten av det slut som tingsrätten har kommit till,
3. det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas av högre rätt, eller
4. det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet.

Om prövningstillstånd inte meddelas står tingsrättens avgörande fast. Det är därför viktigt att det klart och tydligt framgår av överklagandet till hovrätten varför klaganden anser att prövningstillstånd bör meddelas.

**Skrivelsen med överklagande ska innehålla** uppgifter om

1. den dom som överklagas med angivande av tingsrättens namn samt dag och nummer för domen,
2. parternas namn och hemvist och om möjligt deras postadresser, yrken, personnummer och telefonnummer, varvid parterna benämns klagande respektive motpart,
3. den ändring av tingsrättens dom som klaganden vill få till stånd,
4. grunderna (skälen) för överklagandet och i vilket avseende tingsrättens domskäl enligt klagandens mening är oriktiga,
5. de omständigheter som åberopas till stöd för att prövningstillstånd ska meddelas, samt
6. de bevis som åberopas och vad som ska styrkas med varje bevis.

Har en omständighet eller ett bevis som åberopas i hovrätten inte lagts fram tidigare, ska klaganden i mål där förlikning om saken är tillåten förklara anledningen till varför omständigheten eller beviset inte åberopats i tingsrätten. Skriftliga bevis som inte lagts fram tidigare ska ges in samtidigt med överklagandet. Vill klaganden att det ska hållas ett förnyat förhör eller en förnyad syn på stället, ska han eller hon ange det och skälen till detta. Klaganden ska också ange om han eller hon vill att motparten ska infinna sig personligen vid huvudförhandling i hovrätten.

Skrivelsen ska vara undertecknad av klaganden eller hans/hennes ombud.

Ytterligare upplysningar lämnas av tingsrätten. Adress och telefonnummer finns på första sidan av domen.

Om ni tidigare informerats om att förenklad delgivning kan komma att användas med er i målet/ärendet, kan sådant delgivningssätt också komma att användas med er i högre instanser om någon överklagar avgörandet dit.